

Les offres d'emploi en bibliothèque

Une étude statistique d'après biblio-fr/Jobilise

La question de l'emploi des professionnels des bibliothèques et de la documentation est un des objets d'étude récurrents liés à la sociologie d'une profession dont les tentations d'introspection sont relativement fortes, renvoyant notamment à de profonds questionnements sur l'identité, les spécificités, voire l'utilité de ces professions.

Yves Desrichard

Bibliothèque interuniversitaire de Montpellier
yves.desrichard@univ-montp1.fr

Sophie Ranjard

Cabinet Kynos
sr@modalisa.com

Pour appréhender ce domaine, différents angles sont possibles : les référentiels « métiers » d'une part, les enquêtes auprès des experts ou des professionnels d'autre part. Les référentiels « métiers » constituent un cadre formel qui, à partir d'une analyse largement empirique des tâches ou activités effectuées en bibliothèque ou en centre de documentation, mais aussi des compétences nécessaires à l'exercice de ces activités, propose des « profils d'emploi » visant à une meilleure représentation, voire à une hiérarchisation, des différents postes de travail, avec, souvent, une volonté d'harmonisation au niveau européen. Les enquêtes auprès des experts évoquent de leur côté les besoins des institutions en termes d'évolution des métiers. Quant aux enquêtes auprès des professionnels, elles sont plus axées sur la description des activités et des compétences par les intéressés eux-mêmes, et la perception qu'ils ont de leur propre métier.

L'analyse des offres d'emploi est, quant à elle, pratiquée par de nombreuses associations professionnelles. Encore faut-il disposer d'un corpus

d'offres relativement important, analysées sur une période relativement longue, et provenant d'une source homogène, au moins quant au public concerné.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation, à l'aide des outils statistiques de la société Kynos¹, d'une base de données de dépouillement des offres d'emploi publiées dans le cadre du service « Jobilise » de la liste de discussion biblio-fr². Cette base de données propose un dépouillement systématique de l'ensemble des offres diffusées depuis le 1^{er} septembre 2004 à quelques exceptions près³. Elle est disponible en accès gratuit pour toutes exploitations statistiques possibles⁴.

Les données exploitées sont celles des deux premières années de dé-

1. Le logiciel Modalisa : www.modalisa.com

2. <http://biblio-fr.info.unicaen.fr>

3. Notamment les offres correspondant à des postes disponibles à l'étranger, constituant un corpus trop restreint et trop spécifique pour permettre des exploitations statistiques probantes.

4. Pour des raisons évidentes, seul l'accès en modification et gestion de la base est protégé. La base est disponible à l'adresse suivante : www.zlton.com/yves

* Remerciements à Christophe Pavlidès, directeur de Médiadix, pour avoir permis la création de cette base et au grand maître Romain pour la conception informatique.

Titulaire d'un DESS option informatique documentaire, **Yves Desrichard** est conservateur à la bibliothèque interuniversitaire de Montpellier. Il a auparavant travaillé à Médiadix, à l'Abes, à la Bibliothèque interuniversitaire scientifique de Jussieu, au Centre national de la cinématographie et à la DLL. Il est l'auteur en 2001 de *Julien Duvivier, cinquante ans de noirs destins* et en 2003 de *Henri Decoin, un artisan du cinéma populaire (Durante/Bibliothèque du film)*. Il vient de publier une nouvelle édition de *Administration et bibliothèques* (Éd. du Cercle de la librairie).

Titulaire d'un DESS de documentation et technologies avancées, personnel certificateur au niveau européen (Université libre de Bruxelles), **Sophie Ranjard** est directrice associée du cabinet Kynos après avoir été responsable de service documentaire à l'Enna (École normale nationale d'apprentissage). Auteur de « *Pratiques et attentes des publics des médiathèques: méthodes et techniques d'enquêtes* », BBF, 2000, n° 5 et de « *Visite à la nouvelle Bibliotheca Alexandrina* », Documentaliste – Sciences de l'information, vol. 40, n° 6, décembre 2003, elle a publié, avec Claude Poissenot, *Usages des bibliothèques: approche sociologique et méthodologie d'enquête* (Presses de l'Enssib, 2005).

pouillement, du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2006 inclus, soit un ensemble d'environ 2 040 offres⁵. À compter du 1^{er} septembre 2006, de nouveaux éléments de dépouillement ont été ajoutés à la base, qui, tout en préservant la cohérence de l'ensemble pour des exploitations statistiques ultérieures, permettront d'en affiner encore l'exploitation⁶.

Il n'est sans doute pas besoin de présenter à la communauté des professionnels de l'information et de la documentation la liste biblio-fr. Avec ses 14 800 abonnés (en 2007), elle est la liste de diffusion francophone la plus consultée. Créée en 1993 à l'initiative d'Hervé Le Crosnier et de Michel Melot, cette liste diffuse des offres d'emplois, des liens internet, des questions professionnelles et des débats concernant les bibliothèques et le monde de l'information⁷.

5. Le fichier Excel correspondant à ce travail est disponible dans la version électronique de cet article à l'adresse suivante : <http://bbf.enssib.fr>

6. Id.

7. Informations issues de Wikipédia.

Historique de la mise en place de la base

L'ambition de cette base de données est (était) d'offrir une grille d'analyse des attentes des employeurs quant aux professionnels recrutés, aux types de tâches qui les attendent, aux compétences, voire aux diplômes qu'on leur demande d'avoir.

À cette fin, une grille d'analyse, présentée de manière rapide ci-dessous, a été élaborée après dépouillement systématique et non « orienté » d'un mois d'annonces de biblio-fr⁸. Il s'agit, strictement, mais aussi pleinement, d'un outil d'aide à la décision, qui offre un certain nombre de données factuelles (nature de l'employeur, lieu de l'emploi) a priori objectives, et d'autres qui sont des tentatives de formalisation des activités et des compétences demandées.

Cette analyse peut servir aussi bien aux employeurs actuels, pour les inciter éventuellement à reformuler leurs offres d'emploi, qu'aux personnes en recherche d'emploi pour les aider à mieux connaître le marché de l'emploi dans les bibliothèques et les centres de documentation.

Présentation de la grille de saisie

La grille de saisie, qui est aussi la grille de recherche, se décompose en quatre parties d'inégale importance.

Données factuelles

Les données factuelles portent sur la date de parution de l'annonce (mois et année), qui est distincte de la date effective de début de l'emploi proposé; le lieu d'exercice de l'emploi proposé (département); le type d'employeur; l'intitulé de la fonction demandée; le type de contrat (statutaire, CDD, CDI, etc.) et sa durée dans

le cas où elle est déterminée; la durée du travail mensuel (plein temps/mi-temps/autre temps partiel).

L'« intitulé du poste » est la rubrique la plus sujette à caution, puisque les employeurs potentiels font preuve, souvent, de beaucoup d'approximations. On a distingué deux cas:

- soit les offres relèvent clairement de recrutements statutaires dans un corps (fonction publique de l'État) ou un cadre d'emploi (fonction publique territoriale) donné: dans ce cas, les intitulés de ces corps ou de ces cadres d'emplois ont été harmonisés, de façon à permettre une exploitation statistique cohérente;
- dans tous les autres cas, l'intitulé mentionné est retenu et, quand il n'y a pas d'intitulé, aucun n'a été « forgé⁹ ».

Données sur les activités exercées

La deuxième partie de la base concerne les activités qui seront exercées par la personne recrutée dans le cadre de son travail. D'une manière générale, les activités proposées sont celles qui seront effectivement réalisées par l'agent lors de son recrutement, et non celles qu'il est susceptible d'effectuer à terme, par exemple quand la bibliothèque aura déménagé dans un nouveau bâtiment, etc.

La principale difficulté d'exploitation statistique des données de cette partie est qu'elle mêle tout à la fois des activités (catalogage, indexation, accueil...) et des lieux d'exercice (section jeunesse, discothèque, vidéothèque...). L'exploitation statistique par les logiciels de la société Kynos permet, en partie, de contourner cette difficulté, en distinguant les activités et les secteurs, mais il faudrait réfléchir à un travail de formalisation

9. Les puristes auront déjà remarqué que même des offres non statutaires (remplacement de congé de maternité par exemple) peuvent utiliser pour intitulés ceux des corps ou des cadres d'emploi correspondants, ce qui ne facilite pas l'exploitation statistique.

des « lieux d'exercice » qui reste difficile à mettre en œuvre¹⁰.

Il est un point que les offres d'emploi abordent très rarement, c'est l'importance relative de chaque activité dans le poste proposé.

Données sur les compétences demandées

La troisième partie concerne les compétences qui sont demandées, lors de son recrutement, au candidat à l'emploi. On pourra s'étonner de cette partie, en supposant que les compétences demandées découlent « naturellement » des futures tâches exercées.

C'est, en fait, loin d'être le cas, et, par exemple dans le souci d'une évolution de l'offre de formation, cette rubrique permet de détailler certaines compétences qui recouvrent des activités comparables, comme l'indexation. Il serait d'ailleurs intéressant, même si cela n'a pas été fait dans le présent article, de comparer les compétences demandées avec les activités proposées, la remarque valant, on s'en doute, dans les deux sens: des compétences exorbitantes pour des activités finalement modestes et, à l'inverse, de lourdes responsabilités qui, semble-t-il, peuvent être exercées par des néophytes.

La notion de compétence est essentielle, car c'est elle qui incite l'employeur à préciser le niveau exigé pour réaliser telle ou telle activité, les normes, langages, outils utilisés, les responsabilités exercées, bref le contexte professionnel de l'offre, l'environnement des activités, qui permettent d'apprécier l'adéquation de tel ou tel candidat au poste proposé.

Enfin, n'ont été retenues que les compétences strictement professionnelles, au sens bibliothéconomique du terme.

10. Le « secteur adultes », auparavant sous-entendu quand aucun autre secteur n'était mentionné, a été ajouté comme rubrique à part entière de la grille de saisie à compter du 1^{er} septembre 2006.

Données sur le niveau de formation requis

La quatrième partie recense le niveau de diplôme requis dans les offres. L'idée est, tout à la fois, de mesurer l'adéquation entre le type d'emploi proposé et le niveau de diplôme demandé (sujet qui, on en conviendra, nourrit continuellement la polémique, notamment dans biblio-fr), mais aussi la « visibilité », le niveau de reconnaissance des diplômes « du marché ». Dans cette dernière perspective, et dans l'idéal, cette rubrique pourrait s'appuyer sur le travail de recensement des différents diplômes professionnels proposé notamment par l'ADBS¹¹.

Répartition des offres

Tableau 1. Répartition chronologique des offres

	2004	2005	2006	Total
Janvier		45	76	121
Février		45	88	133
Mars		170	238	408
Avril		69	58	127
Mai		111	126	237
Juin		103	110	213
Juillet		47	71	118
Août		45	55	100
Septembre	43	103		146
Octobre	102	141		243
Novembre	57	60		117
Décembre	23	54		77
Total	225	993	822	2 040

Tableau 1 - Les mois de plus fort recrutement sont mars, mai-juin puis septembre-octobre. Compte tenu des dates de « couverture » de la base, les comparaisons les plus pertinentes sont celles qui se situent entre les mois de janvier et d'août: on peut noter à cet égard le « pic » du mois de mars 2006, par rapport au mois de 2005 correspondant.

11. Voir sur le site de l'ADBS: www.adbs.fr/site/carrieres/euroref/index.php

Type d'emploi/type de contrat

Tableau 2. Répartition générale des offres par type de contrat

	Effectifs	Fréquence
Statutaire	1 151	56,4 %
CDD	668	32,7 %
Stage	83	4,1 %
CDI	51	2,5 %
Contrat non défini	46	2,3 %
Vacation	31	1,5 %
Emploi-jeune	10	0,5 %
Total	2 040	

Tableau 2 - La base de données biblio-fr est largement utilisée pour la diffusion d'offres d'emploi à caractère statutaire (plus de 56 %), c'est-à-dire réservées, pour ce qui est de la fonction publique d'État, à des personnels déjà titulaires dans les corps auxquels appartiennent les emplois considérés, et, pour ce qui est de la fonction publique territoriale, à des personnels déjà titulaires ou inscrits sur liste d'aptitude dans les cadres d'emploi concernés.

Les autres types d'offres, CDD (32,7 %), stages rémunérés ou non (4 %), CDI (2,5 %), etc., offrent une palette beaucoup plus large et beaucoup plus diversifiée, mais, surtout, relativement exogène par rapport aux offres statutaires dont, à l'évidence, les conditions de recrutement sont extrêmement différentes.

Dès lors, il paraît difficile, sauf sur des macro-ensembles, de proposer des analyses statistiques communes à ces deux ensembles. Type par type, des statistiques spécifiques sont donc proposées.

Type d'employeur

Tableau 3. Répartition des offres: fonction publique, secteur privé

	Effectifs	Fréquence
Administration	1 791	87,8 %
Privé	249	12,2 %
Total	2 040	

Tableau 3 - Même si le nombre d'offres émanant du secteur privé n'est pas négligeable (plus de 10 %), « Jobilise » reste prioritairement un outil de diffusion d'offres d'emploi émanant des administrations, que ces offres, d'ailleurs, soient de nature statutaire ou contractuelle.

Tableau 4 - « Jobilise » est par excellence l'outil de diffusion des offres d'emploi dans la fonction publique territoriale. En effet, la fonction publique d'État diffuse les listes des postes vacants par des biais officiels (notamment le site Poppée), pour les postes disponibles dans les bibliothèques nationales (BnF, BPI) ou les bibliothèques universitaires. Il n'existe pas, pour la fonction publique territoriale, d'outil équivalent, et « Jobilise » tend, de plus en plus, à remplir ce rôle.

Tableau 5 - Les offres émanant des municipalités représentent largement plus de la moitié des offres diffusées par le service (57,6 %). De manière un peu étonnante, la place des offres émanant des départements (essentiellement, voire exclusivement, pour travailler en bibliothèque départementale) est tout à fait marginale. Encore faudrait-il, il est vrai, la rapporter au nombre de bibliothèques départementales (une centaine) et, par conséquent, au « poids » de ces potentiels employeurs en termes d'effectifs.

Tableau 6 - Dans l'administration, les offres statutaires représentent 64 % des offres de recrutement. Même si on peut s'étonner de la présence d'offres « non statutaires » s'agissant d'employeurs publics, rappelons que ces employeurs peuvent recruter des personnels, notamment contractuels, essentiellement pour remplacer des personnels titulaires en congé.

Dans le privé, les offres de CDD représentent l'écrasante majorité (66,3 %) des offres proposées, sans qu'on puisse déterminer si cette répartition traduit la physionomie du marché de l'emploi dans le secteur des bibliothèques, ou si les offres de

Tableau 4. Répartition des offres : fonction publique d'État, fonction publique territoriale, secteur privé

	Effectifs	Fréquence
Territoriale	1 273	62,4 %
État	518	25,4 %
Privé	249	12,2 %
Total	2 040	

Tableau 5. Répartition des offres par type d'employeur

	Effectifs	Fréquence
Ville	1 176	57,6 %
État	518	25,4 %
Privé	249	12,2 %
Département	97	4,8 %
Total	2 040	

Tableau 6. Répartition des offres par employeur public et privé et par type de contrat

	Administration		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
CDD	503	28,1	165	66,3	668	32,7
CDI	23	1,3	28	11,2	51	2,5
Contrat	41	2,3	5	2,0	46	2,3
Emploi-jeune	6	0,3	4	1,6	10	0,5
Stage	43	2,4	40	16,1	83	4,1
Statutaire	1 144	63,9	7	2,8	1 151	56,4
Vacation	31	1,7			31	1,5
Total	1 791	100,0	249	100,0	2 040	100,0

Tableau 7. Répartition des offres par type d'employeur et par type de contrat

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
CDD	192	37,1	22	22,7	289	24,6	165	66,3	668	32,7
CDI	20	3,9			3	0,3	28	11,2	51	2,5
Contrat non défini	15	2,9	5	5,2	21	1,8	5	2,0	46	2,3
Emploi-jeune	1	0,2			5	0,4	4	1,6	10	0,5
Stage	21	4,1			22	1,9	40	16,1	83	4,1
Statutaire	249	48,1	70	72,2	825	70,2	7	2,8	1 151	56,4
Vacation	20	3,9			11	0,9			31	1,5
Total	518	100,0	97	100,0	1 176	100,0	249	100,0	2 040	100,0

CDI, très peu nombreuses dans « Jobilise » (11,2 %), sont diffusées par d'autres canaux.

Tableau 7 - Si les offres statutaires représentent environ 6 offres sur 10 dans la fonction publique territoriale (72,2 % pour les départements, 70,2 % pour les villes), elles ne représentent que 48,1 % pour les offres émanant de services de l'État. Il serait pour autant dangereux d'en tirer des conclusions, dans la mesure où les

bibliothèques nationales (BnF et BPI) ou universitaires disposent d'autres canaux de diffusion de leurs offres que « Jobilise » et que, sans être marginale, l'utilisation de ce service peut être considérée comme redondante ou comme inutile par nombre de services¹².

¹². Il pourrait être intéressant de comparer les offres statutaires de l'État avec celles diffusées par le biais de Poppée, essentiellement pour les personnels de catégorie A.

LES OFFRES D'EMPLOI EN BIBLIOTHÈQUE

Tableau 8. Durée des CDD

	Effectifs	Fréquence
Moins de 3 mois	86	14,9 %
De 3 à moins de 6 mois	229	39,7 %
De 6 à moins de 12 mois	182	31,5 %
12 mois et plus	80	13,9 %
Total	577	

Tableau 8 - La durée des CDD varie d'un mois à 3 ans, avec une moyenne d'environ 6 mois. Cette moyenne peut s'expliquer par le fait que bon nombre de CDD sont recrutés dans le cas du remplacement de personnel statutaire, surtout pour les contrats de courte durée (par exemple de type congé de maternité).

Répartition géographique des offres

Tableau 9 - Sans grande surprise, la région Île-de-France représente près de la moitié des offres (plus de 45 %). Seule la région Rhône-Alpes dépasse les 10 % d'offres (13,6 %), là où les offres disponibles dans les autres régions ne représentent que de très faibles pourcentages¹³.

Tableau 10 - Si l'ensemble des départements de la petite et de la grande couronne parisienne est représenté dans les dix départements proposant le plus grand nombre d'offres, on notera également que le département du Rhône arrive en deuxième place et que celui du Nord arrive en 10^e place.

Tableau 10. Départements où les offres sont supérieures à 50 occurrences

	Effectifs	Fréquence
75	340	16,7 %
69	143	7,0 %
92	115	5,6 %
93	95	4,7 %
91	93	4,6 %
77	75	3,7 %
78	75	3,7 %
95	69	3,4 %
94	68	3,3 %
59	53	2,6 %
Occurrences < 50	914	44,8 %
Total	2 040	

Tableau 9. Répartition des offres par région

	Effectifs	Fréquence
Île-de-France	930	45,6 %
Rhône-Alpes	277	13,6 %
Centre	93	4,6 %
Bretagne	85	4,2 %
Nord-Pas-de-Calais	70	3,4 %
Aquitaine	69	3,4 %
Paca	68	3,3 %
Pays de Loire	62	3,0 %
Haute-Normandie	57	2,8 %
Alsace	50	2,5 %
Languedoc-Roussillon	42	2,1 %
Midi-Pyrénées	40	2,0 %
Poitou-Charentes	38	1,9 %
Champagne-Ardenne	32	1,6 %
Lorraine	26	1,3 %
Basse-Normandie	21	1,0 %
Bourgogne	20	1,0 %
Auvergne	14	0,7 %
Franche-Comté	14	0,7 %
Picardie	13	0,6 %
Limousin	10	0,5 %
Dom-Tom	8	0,4 %
Corse	1	
Total	2 040	

Tableau 11. Répartition des offres par type d'employeur et par origine géographique

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	% L*	Eff.	% L	Eff.	% L	Eff.	% L	Eff.	% L
Île-de-France	314	33,8	10	1,1	490	52,7	116	12,5	930	100,0
Régions	204	18,4	87	7,8	686	61,8	133	12,0	1 110	100,0
Total	518	25,4	97	4,8	1 176	57,6	249	12,2	2 040	100,0

* % L : les pourcentages doivent se lire linéairement.

Tableau 11 - On constate qu'en Île-de-France, les offres d'emploi émanant des municipalités représentent plus de la moitié du nombre total des offres (52,7 %), avant les offres de l'État (33,8 %). Dans les autres régions, la proportion des offres émanant des municipalités est encore plus nette (61,8 % pour 18,4 % émanant de l'État).

Tableau 12 - En Île-de-France, l'attraction de Paris s'affirme nettement pour les offres émanant de l'État (68,5 % du total), devant les offres du privé (23,8 %) et celles de la ville de Paris (7,6 %). On peut voir aussi que le nombre d'offres d'emplois émanant des villes franciliennes est assez bien réparti géo-

graphiquement entre les différents départements concernés.

Intitulés de postes

Les intitulés de postes, toutes catégories confondues, correspondent le plus souvent à des statuts ou à des cadres d'emploi de la fonction publique. Chaque offre pouvant comporter plusieurs intitulés différents, il faut interpréter les données du tableau suivant non pas en offres d'emploi mais en intitulés de postes: les 1 769 offres d'emploi ayant proposé des intitulés de postes dans leur annonce ont proposé 2 329 intitulés de postes, soit en moyenne 1,3 intitulé par offre.

Tableau 13 - L'interprétation de ce tableau est rendue ardue par le fait que certains intitulés (conservateur et bibliothécaire) sont communs à la fonction publique d'État et à la fon-

13. Il faut noter que, sur les 100 départements français, 11 départements ne sont pas représentés dans la base - autrement dit, aucune offre n'a été proposée pour ces départements.

Tableau 12. Répartition des offres par type d'employeur et par origine géographique (Paris et Île-de-France)

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	% L*	Eff.	% L	Eff.	% L	Eff.	% L	Eff.	% L
Paris (75)	233	68,5			26	7,6	81	23,8	340	100,0
Hauts-de-Seine (92)	24	20,9			75	65,2	16	13,9	115	100,0
Seine-St-Denis (93)	20	21,1			72	75,8	3	3,2	95	100,0
Essonne (91)	12	12,9	3	3,2	75	80,6	3	3,2	93	100,0
Seine-et-Marne (77)	5	6,7	3	4,0	61	81,3	6	8,0	75	100,0
Yvelines (78)	9	12,0	3	4,0	62	82,7	1	1,3	75	100,0
Val-d'Oise (95)	2	2,9			64	92,8	3	4,3	69	100,0
Val-de-Marne (94)	9	13,2	1	1,5	55	80,9	3	4,4	68	100,0
Total	314	33,8	10	1,1	490	52,7	116	12,5	930	100,0

* % L : les pourcentages doivent se lire linéairement.

tion publique territoriale. De plus, et contrairement à ce que l'on pourrait penser, certains intitulés de postes correspondent à des offres non statutaires, par exemple en CDD : les em-

ployeurs (ce qui paraît logique) prennent en effet l'habitude d'indiquer comme intitulé de poste celui de la personne qu'il s'agit de remplacer pour une durée déterminée.

On constate malgré tout que l'écrasante majorité des offres concerne des personnels de catégorie B, et que certains postes statutaires (chargés d'études documentaires par exemple) sont très peu représentés dans Jobilise.

Postes correspondant à des offres statutaires

Dans un second temps nous avons conservé seulement les offres statutaires contenant un ou plusieurs

Tableau 14. Regroupement des offres comportant un intitulé statutaire : fonction publique territoriale

	Effectifs	Fréquence
Assistant / Assistant qualifié de conservation du patrimoine	618	55,5 %
Bibliothécaire	158	14,2 %
Agent / Agent qualifié du patrimoine	158	14,2 %
Agent du patrimoine / Agent qualifié du patrimoine	71	6,4 %
Conservateur ou Conservateur en chef	51	4,6 %
Bibliothécaire / Conservateur	10	0,9 %
Documentaliste	7	0,6 %
Occurrences < 7	40	3,6 %
Total	1 113	

intitulés de postes correspondant à des statuts et émanant de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale. Nous sommes cette fois sur 1 113 offres d'emploi pouvant comporter chacune un ou plusieurs intitulés de postes différents : par exemple, l'employeur peut demander, dans l'annonce, un assistant ou un assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques. Il nous a d'ailleurs paru intéressant, statistiquement parlant, de conserver ces « chevauchements »

Tableau 13. Regroupement des intitulés d'offres d'emploi

	Effectifs	Fréquence
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	579	24,9 %
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	483	20,7 %
Bibliothécaire	343	14,7 %
Agent du patrimoine	191	8,2 %
Conservateur	170	7,3 %
Agent qualifié du patrimoine	112	4,8 %
Documentaliste	79	3,4 %
Bibliothécaire adjoint spécialisé	68	2,9 %
Magasinier	44	1,9 %
Assistant des bibliothèques	19	0,8 %
Magasinier spécialisé des bibliothèques	9	0,4 %
Agent	7	0,3 %
Occurrences < 7	225	9,7 %
Total des réponses	2 329	

Interrogés : 2 040 • Répondants : 1 769
Réponses : 2 329
Pourcentages calculés sur la base des réponses (intitulés des offres)

Tableau 15. Répartition régionale des offres comportant un intitulé statutaire : fonction publique territoriale

	Île-de-France		Régions		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Assistant / Assistant qualifié de conservation du patrimoine	229	50,6	389	58,9	618	55,5
Bibliothécaire	57	12,6	101	15,3	158	14,2
Agent ou Agent qualifié du patrimoine	96	21,2	62	9,4	158	14,2
Agent du patrimoine / Agent qualifié du patrimoine	36	7,9	35	5,3	71	6,4
Conservateur ou Conservateur en chef	14	3,1	37	5,6	51	4,6
Bibliothécaire / Conservateur	4	0,9	6	0,9	10	0,9
Documentaliste	1	0,2	6	0,9	7	0,6
Occurrences < 7	16	3,5	24	3,6	40	3,6
Total	453	100,0	660	100,0	1 113	100,0

Tableau 16. Regroupement des offres comportant un intitulé statutaire : fonction publique d'État

	Effectifs	Fréquence
Conservateur	103	28,2 %
Bibliothécaire / Bibliothécaire adjoint	75	20,5 %
Bibliothécaire adjoint spécialisé	60	16,4 %
Magasinier ou Magasinier en chef	51	14,0 %
Documentaliste	24	6,6 %
Assistant des bibliothèques	17	4,7 %
Chargé d'études documentaires	6	1,6 %
Occurrences < 6	29	7,9 %
Total	365	

qui permettent de penser que, en tout cas pour les employeurs, les subtilités statutaires (notamment dans la fonction publique territoriale) ne correspondent pas toujours aux réalités du terrain¹⁴.

Tableau 14 - Comme souligné plus haut, on voit bien le poids des assistants et des assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques dans les offres d'emploi émanant de la fonction publique territoriale : 55 % de l'ensemble des offres d'emploi concernées. Les offres de bibliothécaires arrivent en deuxième place (14,2 %) pour ce qui est de la fonction publique territoriale.

Tableau 15 - Le poids des assistants et des assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques apparaît encore plus nettement dans les offres émanant de régions autres que l'Île-de-France (58,9 % des offres de la fonction publique territoriale). Il reste prépondérant également en Île-de-France où la diversité des offres est cependant mieux représentée.

Tableau 16 - Le poids des personnels de catégorie A (conservateurs et bibliothécaires) est plus important

14. Cette donnée n'a néanmoins pas été analysée en tant que telle.

Tableau 17. Répartition régionale des offres comportant un intitulé statutaire : fonction publique d'État

	Île-de-France		Régions		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Conservateur	68	31,1	35	24,0	103	28,2
Bibliothécaire ou Bibliothécaire adjoint	31	14,2	44	30,1	75	20,5
Bibliothécaire adjoint spécialisé	40	18,3	20	13,7	60	16,4
Magasinier ou Magasinier en chef	33	15,1	18	12,3	51	14,0
Documentaliste	15	6,8	9	6,2	24	6,6
Assistant des bibliothèques	10	4,6	7	4,8	17	4,7
Chargé d'études documentaires	2	0,9	4	2,7	6	1,6
Occurrences < 6	20	9,1	9	6,2	29	7,9
Total	219	100,0	146	100,0	365	100,0

Tableau 18. Principales activités proposées après regroupement

	Effectifs	Fréquence
Gestion des collections	1 191	67,9 %
Accueil et prêt aux usagers	1 056	60,2 %
Animation, formation, communication	860	49 %
Gestion du personnel, budget, statistiques	471	26,8 %
Traitement matériel des collections	441	25,1 %
Outils et produits documentaires	202	11,5 %
Conception et maintenance informatique	133	7,6 %
Recherche et veille	107	6,1 %
Alimentation site web	111	6,3 %
Gestion bâtiment	42	2,4 %
Gestion périodiques	37	2,1 %
Documentation électronique, Intranet	27	1,5 %
Total des répondants	1 755	

Interrogés : 2 040 • Répondants : 1 755 • Réponses : 4 678
Pourcentages calculés sur la base des répondants (offres)

dans les offres d'emploi émanant de la fonction publique d'État.

Tableau 17 - Le poids des conservateurs est majoritaire dans les offres en Île-de-France, celui des bibliothécaires ou bibliothécaires adjoints est majoritaire dans les autres régions.

Les activités exercées

Nous avons retiré des activités les mentions de secteurs (jeunesse, vidéothèque...) que nous présentons à part pour ne conserver que les activités proprement dites, regroupées

en grandes catégories pour une meilleure exploitation statistique en distinguant les activités par grandes « classes » - avec la part d'arbitraire que ces regroupements comportent.

Tableau 18 - 1 755 offres d'emploi proposaient 4 678 intitulés d'activités, soit en moyenne 2,6 activités proposées par offre d'emploi. La gestion des collections¹⁵ est l'activité la

15. La gestion des collections regroupe les acquisitions, le catalogage et l'indexation, la gestion des collections proprement dites, le bulletinage et l'alimentation ou la gestion des bases de données.

plus citée dans les offres (68 % des offres), suivie de l'accueil du public - prêt aux usagers (60,2 % des offres) - et des animations-formations organisées par la bibliothèque (49 % des offres).

Tableau 19 - On peut déduire de ce tableau que la gestion des collections est prédominante dans le secteur privé comme dans le secteur public, mais de façon un peu plus marquée (31 % des activités proposées dans le privé pour 25 % dans le public). Considérant cependant le plus faible nombre d'offres de ce dernier secteur, ce commentaire doit être utilisé avec précaution.

Tableau 20 - Les activités relationnelles avec les usagers (accueil-prêt et animation-formation-communication)

Tableau 19. Principales activités proposées après regroupement, par type d'employeur

	Administration		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Gestion des collections	1 084	25,0	107	31,4	1 191	25,5
Accueil et prêt aux usagers	1 007	23,2	49	14,4	1 056	22,6
Animation, formation, communication	815	18,8	45	13,2	860	18,4
Gestion du personnel, budget, statistiques	458	10,6	13	3,8	471	10,1
Traitement matériel des collections	417	9,6	24	7,0	441	9,4
Outils et produits documentaires	173	4,0	29	8,5	202	4,3
Conception et maintenance informatique	112	2,6	21	6,2	133	2,8
Recherche et veille	82	1,9	25	7,3	107	2,3
Alimentation site web	88	2,0	23	6,7	111	2,4
Gestion bâtiment	41	0,9	1	0,3	42	0,9
Gestion périodiques	34	0,8	3	0,9	37	0,8
Documentation électronique, Intranet	26	0,6	1	0,3	27	0,6
Total	4 337	100,0	341	100,0	4 678	100,0

Tableau 20. Principales activités proposées après regroupement, par type d'employeur (détail)

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Gestion des collections	256	24,7	53	23,3	775	25,2	107	31,4	1 191	25,5
Accueil et prêt aux usagers	219	21,1	32	14,1	756	24,6	49	14,4	1 056	22,6
Animation, formation, communication	137	13,2	52	22,9	626	20,4	45	13,2	860	18,4
Gestion du personnel, budget, statistiques	109	10,5	33	14,5	316	10,3	13	3,8	471	10,1
Traitement matériel des collections	95	9,2	21	9,3	301	9,8	24	7,0	441	9,4
Outils et produits documentaires	61	5,9	13	5,7	99	3,2	29	8,5	202	4,3
Conception et maintenance informatiques	35	3,4	8	3,5	69	2,2	21	6,2	133	2,8
Recherche et veille	42	4,1	2	0,9	38	1,2	25	7,3	107	2,3
Alimentation site web	32	3,1	10	4,4	46	1,5	23	6,7	111	2,4
Gestion bâtiment	5	0,5	3	1,3	33	1,1	1	0,3	42	0,9
Gestion périodiques	22	2,1			12	0,4	3	0,9	37	0,8
Documentation électronique, Intranet	23	2,2			3	0,1	1	0,3	27	0,6
Total	1 036	100,0	227	100,0	3 074	100,0	341	100,0	4 678	100,0

tion) sont plus importantes dans le public et plus particulièrement dans les offres émanant des communes.

La recherche et la veille documentaires, l'alimentation de sites web, la gestion de documents électroniques sont des activités qui, bien que peu importantes en nombre d'offres, sont davantage présentes dans les administrations de l'État et le secteur privé que dans les collectivités territoriales.

Secteurs d'activité

Tableau 21 - Le secteur jeunesse arrive en tête des secteurs cités (12,6 %), devant le travail en discothèque, en secteur multimédia, en vidéothèque, ou sur les fonds anciens. Cependant, l'interprétation de ces données doit être relativisée : d'une part, cette typologie est essentiellement opérante en bibliothèque municipale ; d'autre part, la notion

Tableau 21. Principaux secteurs dans lesquels s'exercent les activités

	Effectifs	Fréquence
Jeunesse	226	12,6 %
Discothèque	116	6,5 %
Multimédia	94	5,2 %
Vidéotheque	73	4,1 %
Fonds ancien	38	2,1 %
Iconothèque	14	0,8 %
Archives	11	0,6 %
Total / répondants	1 793	

Tableau 22. Répartition des activités par secteur

	Jeunesse	Discothèque	Multimédia	Vidéotheque	Fonds ancien	Iconothèque	Archives	Total
Gestion des collections	182	96	70	62	24	10	3	447
Accueil et prêt aux usagers	187	86	75	53	19	5	1	426
Animation, formation, communication	165	69	66	43	16	2		361
Gestion du personnel, budget, statistiques	40	36	20	23	7			126
Traitement matériel des collections	73	33	30	21	14	4	1	176
Outils et produits documentaires	9	2	2	2	4		2	21
Conception et maintenance informatique		2	20					22
Recherche et veille	5	1	14	2	2		2	26
Alimentation site web	3	1	19	3	1	2		29
Gestion bâtiment								
Gestion périodiques	4		1				1	6
Documentation électronique, Intranet			2	1				3
Total	668	326	319	210	87	23	10	1 643

de « secteur adultes » n'est effectivement prise en compte qu'à la mise à jour de la base de septembre 2006 (soit hors des limites d'interprétation du présent article).

Tableau 22 - On retiendra principalement le poids des activités relationnelles dans le secteur jeunesse et celui des technologies dans le secteur multimédia.

Les compétences demandées

Tableau 23 - 1 260 offres d'emploi proposaient 2 663 compétences, soit en moyenne 2,6 compétences par offre d'emploi.

4 offres sur 10 demandent des connaissances informatiques. Si l'intitulé « informatique » est trop général pour qu'on puisse en tirer des conclusions importantes, il faut noter que près d'un tiers des offres (28 %) demande des compétences dans les logiciels bureautiques, notamment ceux diffusés par la société Microsoft (Word, Excel).

La connaissance des logiciels de gestion de bibliothèque reste une « valeur sûre » (32,3 %, près d'une offre sur trois), plus que celle des logiciels documentaires (20,9 %). Comme la pratique du catalogage informatisé reste une part importante

de l'activité, les offres d'emploi mentionnent les compétences requises pour l'exercer, qu'elles soient liées au catalogage (connaissance des normes Afnor, 11,7 % des offres, d'Unimarc,

Tableau 23. Principales compétences demandées

	Effectifs	Fréquence
Informatique	526	41,7 %
Pratique de SIGB	407	32,3 %
Unimarc	360	28,6 %
Logiciels bureautiques	353	28,0 %
Langages documentaires	263	20,9 %
Logiciels documentaires	162	12,9 %
Normes, formats de description	148	11,7 %
Internet	145	11,5 %
Langues	116	9,2 %
Multimédia	98	7,8 %
Systèmes d'exploitation, réseaux	45	3,6 %
Langages web, métadonnées	40	3,2 %
Total / répondants	1 260	
Interrogés : 2 040 Répondants : 1 260 Réponses : 2 663 Pourcentages calculés sur la base des répondants (offres)		

28,6 %) ou à l'indexation (connaissance de la classification Dewey, de Rameau ou d'autres langages documentaires, 21 % des offres).

Tableau 24 - Si les compétences informatiques en général sont demandées par tous les employeurs, elles le sont principalement par les municipalités et les départements. Les administrations de l'État demandent d'abord des compétences en Unimarc, puis dans les langages documentaires, les municipalités demandent d'abord des compétences informatiques et liées aux SIGB. Le secteur privé demande des compétences en Unimarc (mais le nombre d'offres est trop limité pour en tirer des conclusions trop fermes), dans les logiciels bureautiques et en Internet.

Tableau 25 - Les données sont un peu parcellaires, mais le nombre d'offres en secteur jeunesse demandant des compétences en informatique relativise le poids des activités relationnelles vu précédemment.

Les diplômes demandés

Tableau 26 - 543 offres d'emploi seulement mentionnent des diplômes, soit environ un quart des offres. Quand elles le font, elles demandent d'abord des diplômes universitaires de techno-

Tableau 24. Répartition des compétences demandées selon le type d'établissement concerné

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Informatique	64	8,6	28	29,5	388	26,4	46	13,0	526	19,8
Logiciels bureautiques	91	12,2	18	18,9	190	12,9	54	15,3	353	13,3
SIGB	127	17,1	18	18,9	236	16,0	26	7,3	407	15,3
Langages documentaires	97	13,1	5	5,3	136	9,2	25	7,1	263	9,9
Unimarc	134	18,0	2	2,1	154	10,5	70	19,8	360	13,5
Logiciels documentaires	45	6,1	10	10,5	78	5,3	29	8,2	162	6,1
Normes, formats de description	59	7,9	4	4,2	65	4,4	20	5,6	148	5,6
Internet	24	3,2	7	7,4	83	5,6	31	8,8	145	5,4
Langues	65	8,7	1	1,1	24	1,6	26	7,3	116	4,4
Multimédia	3	0,4	1	1,1	94	6,4			98	3,7
Langages web, métadonnées	22	3,0	1	1,1	10	0,7	7	2,0	40	1,5
Systèmes d'exploitation, réseaux	12	1,6			13	0,9	20	5,6	45	1,7
Total	743	100,0	95	100,0	1 471	100,0	354	100,0	2 663	100,0

Tableau 25. Répartition des compétences demandées par secteur

	Secteur Jeunesse	Discothèque	Secteur Multimédia	Vidéotheque	Fonds ancien	Iconothèque	Archives	Total
Informatique	83	33	38	18	7	3	1	183
Logiciels bureautiques	34	16	23	15	3	5	1	97
Pratique de SIGB	42	24	19	20	4		1	110
Langages documentaires	20	11	6	6	4	2		49
Unimarc	23	12	5	8	8	2		58
Logiciels documentaires	13	7	8	5	2	4	2	41
Normes, formats de description	11	9	8	7	3			38
Internet	15	11	16	10				52
Langues	1	2	7	2	3	1	1	17
Multimédia	16	9	26	12	1			64
Langages web, métadonnées			6	1			1	8
Systèmes d'exploitation, réseaux	1		4	2		1		8
Total	259	134	166	106	35	18	7	725

logie, DUT (pour 85 % d'entre elles), ou des diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques, Deust (pour 31 %), ce qui semble bien refléter l'adéquation de ces diplômes avec le marché de l'emploi dans la fonction publique, ainsi que les exigences et les possibilités des employeurs.

Plus étonnante semble l'importance accordée au CAFB, disparu depuis une vingtaine d'années, et qui est encore présent dans près de 31 % des offres.

Tableau 27 - De ce fait, les autres diplômes mentionnés ne représentent qu'une part très marginale des demandes, notamment les diplômes à bac + 4 et plus (maîtrise, master...) et émanent d'abord de l'État et du secteur privé.

Tableau 28 - Le poids des offres comportant des Deust est important en régions (20 % des offres), et particulièrement en Nord-Pas-de-Calais (19 offres) et en Bretagne (17 offres).

Évolutions de la base

Comme on l'a souligné dès l'introduction, un tel travail ne peut se concevoir que dans une perspective évolutive: d'une part parce que le cadre d'analyse est forcément perfectible, dès qu'il aura été fixé; d'autre part parce que de nouveaux éléments (nouveaux diplômes, nouveaux employeurs, nouvelles compétences, etc.) viennent s'ajouter au cadre, au fur et

Tableau 26. Répartition des diplômes demandés

	Effectifs	Fréquence
DUT	465	85,6 %
CAFB	172	31,7 %
Deust	170	31,3 %
Licence	43	7,9 %
Diplôme de l'ABF	36	6,6 %
Maîtrise	23	4,2 %
DESS – Master	20	3,7 %
BEATEP	13	2,4 %
Diplôme de l'INTD	11	2,0 %
Diplôme de l'EBD	9	1,7 %
Autres	4	0,7 %
Total des répondants	543	

– DUT : diplôme universitaire de technologie
 – CAFB : certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire
 – Deust : diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
 – BEATEP : brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse
 – EBD : École de bibliothécaires documentalistes

Interrogés : 2 040
 Répondants : 543
 Réponses : 966
 Pourcentages calculés sur la base des répondants (offres)

à mesure de l'évolution des métiers et des attentes des employeurs.

Dès lors, et les professionnels des bibliothèques le savent bien, il faut ménager des intérêts en apparence

Tableau 28. Répartition géographique des diplômes demandés

	Île-de-France		Régions		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
DUT	186	52,8	279	45,4	465	48,1
CAFB	69	19,6	103	16,8	172	17,8
Deust	47	13,4	123	20,0	170	17,6
Licence	9	2,6	34	5,5	43	4,5
Diplôme de l'ABF	10	2,8	26	4,2	36	3,7
Maîtrise	5	1,4	18	2,9	23	2,4
DESS – Master	7	2,0	13	2,1	20	2,1
BEATEP			13	2,1	13	1,3
Diplôme de l'INTD	9	2,6	2	0,3	11	1,1
Diplôme de l'EBD	7	2,0	2	0,3	9	0,9
Autres	3	0,9	1	0,2	4	0,4
Total	352	100,0	614	100,0	966	100,0

contradictoires : la nécessité de mettre en place un appareil statistique dont les évolutions dans le temps n'obèrent pas la possibilité de disposer, sur des périodes de plus en plus longues, d'éléments de comparaison statistique fins, précis et homogènes, basés sur la collecte de données comparables ; et, donc, le besoin de faire évoluer l'analyse vers le regroupement de résultats à un niveau plus général, utilisable à une échelle nationale.

Les modifications qui ont été introduites dans la base à compter du 1^{er} septembre 2006 n'ont pu faire autrement que de naviguer entre ces deux écueils. Ainsi, certaines compétences qui n'avaient pas jusque-là été incluses (comme la capacité à travailler dans le Sudoc, Système universitaire de documentation) alors même qu'elles étaient très présentes dans les offres antérieures, ne permettront pas d'analyse statistique depuis l'origine de la base. De même pour la

Tableau 27. Répartition des diplômes demandés par type d'établissement

	État		Département		Ville		Privé		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
DUT	78	52,7	15	51,7	335	46,8	37	50,7	465	48,1
CAFB	9	6,1	8	27,6	152	21,2	3	4,1	172	17,8
Deust	18	12,2	4	13,8	143	20,0	5	6,8	170	17,6
Licence	11	7,4	2	6,9	20	2,8	10	13,7	43	4,5
Diplôme de l'ABF					35	4,9	1	1,4	36	3,7
Maîtrise	12	8,1			7	1,0	4	5,5	23	2,4
DESS – Master	7	4,7			6	0,8	7	9,6	20	2,1
BEATEP					12	1,7	1	1,4	13	1,3
Diplôme de l'INTD	5	3,4			4	0,6	2	2,7	11	1,1
Diplôme de l'EBD	6	4,1			2	0,3	1	1,4	9	0,9
Autres	2	1,4					2	2,7	4	0,4
Total	148	100,0	29	100,0	716	100,0	73	100,0	966	100,0

prise en compte désormais indispensable des nombreuses offres relevant de l'intercommunalité.

Peut-être aurait-il fallu effectuer ces modifications au « fil de l'eau », pour acter des évolutions dont l'importance statistique (ou le caractère mineur) ne peut être analysée que sur la durée. Mais c'était prendre le risque de multiplier les entrées dans une base déjà largement fournie, et de perdre la finesse et la précision recherchées.

Adresse aux employeurs

L'élaboration d'une telle base et l'important travail de lecture et d'analyse des offres d'emploi qu'elle suppose permettent d'apporter un modeste avis sur la façon de rédiger les offres, et de proposer quelques conseils aux employeurs qui ont tout intérêt à clarifier leurs demandes s'ils

veulent sélectionner les meilleurs candidats.

Ainsi, il serait souvent utile de proposer aux postulants un éventail de compétences plus large, et des intitulés plus précis: en effet, l'accent est trop mis sur les compétences informatiques et pas assez sur les autres compétences techniques, organisationnelles et relationnelles. Pour autant, les intitulés des compétences informatiques gagneraient à être précisés: compétences en technologies de l'information et du document, compétences dans le maniement des outils bureautiques, éditoriaux, statistiques, de gestion de bibliothèques...

Nous ne pouvons donc que noter le besoin d'un outil de type Référentiel des compétences en bibliothéconomie, information et documentation et nous renvoyons le lecteur à l'Euroréférentiel I&D¹⁶ de l'ECIA (European Council of Information As-

sociations), édité par l'ADBS, qui a intégré des domaines de compétences orientés vers la gestion des bibliothèques (I08 Gestion des collections et des fonds et I09 Enrichissement des collections et des fonds).

Adresse aux lecteurs

Les coauteurs de ces lignes, dans la mesure de leurs moyens et de leurs disponibilités respectifs, seront heureux de recueillir sur ce point les inquiétudes, les incertitudes, mais aussi les suggestions et les propositions de la communauté « Biblio-fr », de celle des lecteurs du *Bulletin des bibliothèques de France* et, au-delà, des bibliothèques et de la documentation.

Juin 2007

¹⁶. Euroréférentiel I&D. Volume 1: compétences et aptitudes des professionnels européens de l'information-documentation. ECIA. ADBS, 2004.