

**Ecole Nationale  
Supérieure de  
Bibliothécaires**

**Université des  
Sciences Sociales  
Grenoble II**

**Diplôme Supérieur  
de Bibliothécaire**

**Institut d'Etudes  
Politiques**

**DESS Direction de  
projets culturels**

**Projet de recherche**

**LA REPARTITION DU TRAVAIL  
EN BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE**

**Hélène BUREAU  
sous la direction de Salah DALHOUMI,  
E.N.S.B.**



**1991**

# LA REPARTITION DU TRAVAIL EN BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE

Hélène BUREAU

## RESUME

Dans un contexte de changements dans l'Université française, il est nécessaire d'établir une nouvelle typologie des tâches afin de mieux comprendre comment se répartit et s'organise le travail en bibliothèque universitaire.

## DESCRIPTEURS

bibliothèque universitaire ; organisation travail ;  
organisation fonctionnelle ; bibliothécaire

## ABSTRACT

The changing context in french University needs to draw up a new typology of tasks in order to understand how the work in a university library is shared out and organized.

## KEYWORDS

university library ; job engineering ; task organization ;  
librarian

## PROBLEMATIQUE

### Un contexte de crise...

L'enseignement supérieur connaît en France des évolutions qui ne s'opèrent pas sans affecter ses structures de profonds bouleversements.

Depuis une dizaine d'années, la situation s'est extrêmement modifiée et le décalage qu'accuse toujours la législation par rapport à la réalité, a laissé l'université française en position de crise, que la récession économique n'a fait qu'accentuer.

L'université doit aujourd'hui faire face à un afflux nouveau d'étudiants, souvent mal préparés aux exigences de l'enseignement supérieur. Dans la perspective de l'accession de 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat, elle devra être en mesure d'accueillir d'ici dix ans deux millions d'étudiants.

Face à cet impératif majeur, les bibliothèques universitaires se trouvaient également dans une situation très alarmante, dénoncée officiellement en 1988 dans le rapport réalisé par André Miquel pour le Ministre de l'Education Nationale (1).

(1). MIGUEL, André, Les bibliothèques universitaires.

Depuis, un effort financier et un accroissement du recrutement du personnel a tenté de réduire la misère des bibliothèques universitaires françaises.

Mais la crise était aussi structurelle, les universités étant encore organisées selon des statuts très variés, qui subsistent parfois aujourd'hui.

### ... et de transformations

La loi sur l'enseignement supérieur du 26 janvier 1984 a cherché à remédier à cette diversité anarchique des structures en les unifiant, alors que parallèlement elle affirmait l'autonomie, la responsabilité et la pluridisciplinarité des universités.

C'est au sein de ces établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel qu'ont été regroupées et rationalisées toutes les ressources documentaires dans un "Service Commun de Documentation". Celui-ci est désormais placé sous la tutelle directe du Président de l'université.

La dernière phase de cette évolution structurelle qui modifie le fonctionnement des bibliothèques universitaires est constituée par le mouvement de contractualisation. Celui-ci permet de renforcer l'autonomie financière des universités qui se voient confier une dotation globalisée pour quatre ans.

## Evolution de la profession

Dans ce contexte de changements et devant l'augmentation croissante et la transformation de la demande en matière d'information scientifique et technique, une réflexion a été menée dans la profession sur l'évolution du métier de bibliothécaire. Cette réflexion a été alimentée par la parution du livre de Bernadette Seibel (2) et par de nombreux articles consacrés à ce sujet dans la presse professionnelle (3).

La modification des tutelles, l'insertion plus étroite dans la vie universitaire et l'élargissement des partenaires de la bibliothèque (Conseils de l'université, autres bibliothèques de lecture publique, collectivités locales) ont contribué à modifier les responsabilités du personnel scientifique.

Autre élément fondamental de changement, l'informatisation des établissements a créé de nouvelles formes de travail. De ce point de vue, les bibliothèques universitaires se situent dans une phase de transition, car si l'outil informatique est utilisé pour gérer les traditionnelles tâches bibliothéconomiques (prêt, acquisitions, catalogage), toutes les potentialités ne sont pas encore exploitées (catalogue collectif des ouvrages).

(2). SEIBEL, Bernadette, Au nom du livre...

(3). Tout le n°4 (tome 32, 1997) du Bulletin des Bibliothèques de France est consacré à ce sujet.

De plus, certaines tâches ont certes été modifiées, mais sont loin d'avoir disparu (le catalogage et l'indexation par récupération de notices ne constituent pas encore une pratique universelle dans les bibliothèques universitaires).

Quelque soit l'état d'avancement de l'automatisation des tâches traditionnelles de la bibliothèque, l'informatisation a amené les bibliothécaires à repenser leur activité professionnelle, mais elle a pu également créer de nouveaux clivages entre les catégories de personnel. La maîtrise de l'outil informatique peut en effet constituer pour ceux qui la possède un enjeu de pouvoir et de différenciation.

Alors que l'évolution générale des métiers semble aller vers la diversification des carrières (on ne fera plus le même métier toute sa vie), les bibliothécaires, pour faire face aux changements, réagissent-ils en choisissant la voie de la spécialisation ?

Qui fait quoi en B.U. ?

De cette rapide analyse du contexte actuel dans lequel travaillent les personnels des bibliothèques universitaires, se dégage donc le problème de la spécialisation des tâches et de leur

répartition. Quand on se penche sur ce problème de savoir "qui fait quoi" dans une bibliothèque universitaire, les réponses que l'on obtient ne sont guère satisfaisantes.

En 1978, G. Thirion, afin d'évaluer les coûts réels de fonctionnement de la B.U. de Nancy qu'il dirigeait, avait défini dix-sept grandes tâches qui constituaient la totalité du travail réalisé par l'ensemble du personnel de la bibliothèque (4).

Dix ans plus tard, dans une enquête lancée par le ministère de l'Education Nationale et le ministère de la Culture pour mesurer l'évolution des tâches effectuées par les bibliothécaires adjoints, un questionnaire passait en revue 129 tâches différentes, susceptibles d'être plus ou moins exercée par cette catégorie de personnel (5).

#### De la nécessité d'établir une typologie des tâches

Ces études, soit trop anciennes pour intégrer les transformations qu'ont apportées les nouvelles technologies, soit centrées sur une seule catégorie de personnel, ne permettent pas de dresser un tableau complet du travail effectué en bibliothèque universitaire.

(4). THIRION, Gérard, La situation des B.U. françaises.

(5). Enquête réalisée fin 1988-début 1989 sur un échantillon représentatif de 250 bibliothécaires adjoints. Le compte-rendu de cette étude a été publié :  
FOURDAN, Daniel, MEERT, Irène, Des B.A. en B.U.

Il apparait donc nécessaire d'établir une nouvelle typologie des tâches. Dans cette optique, peut-être faudra-t-il revoir la pertinence de la division traditionnelle du travail en grandes tâches bibliothéconomiques pour caractériser la répartition du travail.

Il faudra analyser si, au delà des discours professionnels qui voient dans la spécialisation croissante du bibliothécaire une évolution inéluctable, la réalité, qui confronte de plus en plus le personnel à une demande très diversifiée du public, ne l'oblige pas au contraire à acquérir une plus grande polyvalence.

Il sera intéressant également d'étudier l'existence ou l'absence de spécificités du travail déterminées par les disciplines ou le domaine d'études que dessert la bibliothèque (Droit-lettres, Sciences, Médecine).

#### Quelle organisation du travail ?

Une typologie des tâches n'acquiert tout son intérêt que si elle permet de mieux comprendre comment est organisé le travail.

Cette organisation est prévue dans les textes législatifs et réglementaires qui fixent les missions et les tâches dévolues aux trois catégories de personnel de la bibliothèque.

Les conservateurs appartiennent à la catégorie du personnel scientifique (catégorie A). Leur travail est défini en terme de missions : ils ont la charge de constituer, organiser, accroître et exploiter les collections de toute nature ; ils doivent organiser et faciliter l'accès à l'information.

Les bibliothécaires adjoints constituent le personnel de catégorie B (6). Au terme des décrets qui organisent ce corps (7), ils sont chargés de la réalisation des travaux techniques courants : traitement du document, participation aux acquisitions et à la diffusion de l'information.

Enfin, le personnel de magasinage spécialisé des bibliothèques est réparti en trois corps (8). Il est chargé de l'équipement et de l'entretien matériel des rayonnages et des collections, qu'il participe à mettre en place et à classer.

(6). Nous ne traiterons pas ici le cas du personnel de restauration spécialisé, peu nombreux et un peu en marge du travail quotidien de la bibliothèque.

(7). Décret 50-244 du 5 avril 1950 et décret 70-1084 du 13 novembre 1970 créant les grades de bibliothécaire adjoint principal et chef de section.

(8). Décret 98-545 du 5 mai 1998 portant statut particulier du personnel de magasinage spécialisé des bibliothèques, réparti en trois corps :

- les magasiniers spécialisés (catégorie C)
- les magasiniers en chef (catégorie C)
- les inspecteurs de magasinage (catégorie B)

### Statuts et réalité

Ces dispositions statutaires ne sont plus le reflet exact de l'organisation réelle du travail. Les conservateurs, en plus des missions qui leur sont confiées (9), doivent assurer des tâches importantes d'administration et de gestion d'un service ou d'un établissement : définition des objectifs et des buts à atteindre, coordination des services, définition des postes de travail, information et formation du personnel, prévisions budgétaires, évaluation des services, relations publiques... Dans le cadre d'une collaboration plus étroite avec l'université, ils doivent assurer l'exploitation scientifique et financière du capital intellectuel représenté par les bibliothèques universitaires.

Cette coopération plus grande avec les universitaires modifie la nature des tâches bibliothéconomiques assurées normalement par les conservateurs : la concertation nécessaire avec les enseignants pour déterminer les politiques d'acquisition a diminué la responsabilité des conservateurs dans cette opération.

(9). Par le décret 69-1295 du 31 février 1969 et le décret 89-586 du 11 août 1989.

Parallèlement, et devant les suppressions d'emplois de conservateurs conjuguées au faible recrutement qui ont affectés les bibliothèques universitaires ces dernières années, les bibliothécaires adjoints ont assumé petit à petit un éventail de tâches plus large que celui qui leur était statutairement attribué.

A cet égard, l'enquête réalisée en 1988-1989 sur les fonctions et les qualifications des bibliothécaires adjoints (10) a clairement montré, d'une part la surqualification de ce personnel, très souvent titulaire d'un diplôme de deuxième cycle (licence ou maîtrise) et d'un diplôme professionnel (C.A.F.B. ou D.U.T. de documentation), et d'autre part une participation importante aux tâches scientifiques.

On assiste donc, sinon à un glissement de la répartition des tâches, du moins à la constitution de zones plus ou moins floues de partage de responsabilité, favorables au développement de relations conflictuelles.

### Une crise d'identité ?

L'intérêt de cette étude sera donc aussi d'arriver à mieux cerner les phénomènes de hiérarchies implicites, décalées et différentes par rapport à l'organigramme officiel.

(10). FOURDAN, Danièle, NEERT, Irène, Des B.A. en B.U.

L'analyse de l'organisation du travail permettra, en déterminant la structure réelle des interdépendances et des échanges, de dégager les jeux de pouvoir qui la sous-tendent.

Enfin, elle fournira l'occasion de vérifier la réalité de cette crise d'identité que l'on attribue aux bibliothécaires, et plus spécifiquement aux bibliothécaires adjoints qui sont les plus nombreux. Le malaise exprimé par ce groupe trouve sans doute ses origines dans les effets mentionnés plus haut de surqualification et de décalage manifeste avec les statuts. La recherche permettra de confirmer l'origine de ce malaise et d'en affirmer les causes.

## METHODOLOGIE

### Au carrefour de plusieurs disciplines

L'analyse du travail se situe au carrefour de plusieurs disciplines. Psychologues, sociologues, ergonomes, gestionnaires, informaticiens s'intéressent à des titres divers au travail humain et cherchent à le décomposer, à analyser les conditions dans lesquelles il est réalisé.

### La psychologie du travail

Le développement de la psychologie du travail correspond à un souci d'établir des méthodes d'analyse des activités de l'homme en situation de travail. Ces méthodes trouvent leur champ d'application dans le recrutement (sélection, orientation et promotion professionnelle), la formation professionnelle, la qualification et l'aménagement du travail.

La particularité de l'analyse psychologique du travail est d'être une méthode qui n'est opératoire que si elle est elle-même servie par d'autres méthodes. L'analyse du travail permet donc non seulement d'atteindre certains objectifs, mais elle est en même temps un objet d'étude.

Les psychologues spécialistes du travail ont introduit une distinction essentielle, préalable nécessaire à toute analyse du travail. Celle-ci doit être envisagée sur deux niveaux : la tâche, c'est-à-dire quel travail est fait, et la conduite de l'agent qui exécute cette tâche, autrement dit comment le travail est fait.

L'analyse du travail doit par conséquent comprendre deux phases, l'une descriptive et diagnostique, et l'autre, plus interprétative, devant chercher à comprendre les règles de fonctionnement de l'opérateur.

Du point de vue méthodologique ces deux volets de l'analyse sont interdépendants, car une bonne connaissance de la tâche permet de mieux comprendre les comportements et de mieux interpréter les observations de la conduite. "Cette condition méthodologique n'implique toutefois pas que l'analyse de la conduite ne puisse commencer qu'une fois la tâche parfaitement connue. En pratique, connaissance de la tâche et connaissance de la conduite progressent ensemble de manière interactive" (11).

(11). LEPLAT, Jacques, CUNY, Xavier, Introduction à la psychologie du travail, p. 109.

L'analyse des tâches et des conduites a amené Leplat et Cuny à dissocier les "tâches prescrites" des "tâches effectives". Ces dernières constituent la façon dont les opérateurs prennent effectivement en compte dans leur conduite les buts et les conditions de travail qui leur sont assignés. En effet, "l'observation de la conduite révèle souvent que celle-ci ne répond pas aux exigences de la tâche prescrite. Les codes de communication officiels sont amputés, déformés, complétés, les tolérances imposées ne sont pas respectées, des consignes ne sont plus observées quand les exigences du travail sont trop élevées, des critères d'évaluation sont modifiés, etc." (12).

Dans le cas de notre étude sur le travail effectué en bibliothèque universitaire, nous avons vu comment des changements structurels et technologiques avaient introduit ce décalage avec les prescriptions de travail contenues dans les textes statutaires.

Il faut rappeler qu'il est dans les attributions de la direction de définir la répartition du travail entre les différents personnels : ce problème sera donc envisagé dans une perspective plus fine puisque l'on étudiera sur un terrain précis - la bibliothèque universitaire de Nice Sophia-Antipolis - la conduite des agents par rapport aux éventuelles consignes qui leur ont été fournies.

(12). LEPLAT, Jacques, CUNY, Xavier, Introduction à la psychologie du travail, p. 109.

## La sociologie du travail et des organisations

On retrouve cette notion de distinction entre travail prescrit et travail effectif dans les analyses sociologiques du travail.

Celles-ci s'attachent à comprendre le fonctionnement des organisations en ne se basant pas seulement sur l'étude des données officielles (ce que l'organisation voudrait être), mais surtout sur la découverte des "stratégies en présence, c'est-à-dire les ensembles de comportements habituels et stables des uns et des autres, en vue précisément de préserver et de renforcer leurs intérêts tels qu'ils se les représentent" (13).

Cette analyse en terme de stratégie a été développée par Crozier dans sa théorie des organisations. Elle part du principe que les choix des agents ne sont pas faits au hasard, mais procèdent, certes de leurs valeurs culturelles et sociales, mais aussi de la manière dont ils perçoivent la situation et des moyens dont ils disposent pour en tirer parti. Chaque agent a sa stratégie personnelle, qui n'est pas forcément consciente et voulue, et cherche à augmenter son pouvoir dans le cadre des règles imposées par l'organisation.

(13). EXIGA, Alain, PIDTET, Françoise, SAINSAULIEU, Renaud, L'analyse sociologique des conditions de travail, p. 41.

Grâce à ce concept de stratégie, Crozier a montré que là où l'organigramme avait prévu des rapports simplement techniques entre les catégories de travailleurs, s'étaient instaurées entre eux des relations de pouvoir non voulues et imprévisibles.

Ce type d'analyse apporte des éléments de compréhension des dysfonctionnements des organisations, surtout quand elles sont centralisées et hiérarchisées à l'image du modèle bureaucratique.

Le sociologue examine dans ce cadre les tâches comme des ensembles de comportements et d'attitudes conditionnées à la fois par les relations que l'agent noue avec d'autres personnes pour accomplir le travail qu'il a à faire, et par la manière dont ces relations sont vécues de part et d'autre.

### L'ergonomie

L'approche ergonomique, quant à elle, se situe dans une orientation tournée vers la conception ou la correction des situations de travail.

Tout en intégrant la dimension psychologique du travail, elle s'intéresse plus à son aspect physiologique, aux répercussions qu'il peut avoir sur l'individu.

L'ergonomie est une démarche fondée sur quatre principes :

- Du travail résulte un ensemble de postures, la réalisation de gestes.

- Le travail engendre une communication avec la matière, soit directement, soit à l'aide d'intermédiaires plus ou moins complexes (cadran, bouton, pédale, ordinateur,...).

- Travailler c'est aussi réguler des processus complexes d'un système auquel le travailleur appartient.

- Enfin, pour gérer ces activités, le travail exige la mise en jeu de processus de pensée, de représentations et de stratégies.

L'analyse du travail en ergonomie s'appuie donc sur des méthodologies d'observation du comportement physique (décomposition des gestes effectués) et psychique (interception de signaux, réception et communication d'informations) du travailleur. Ces méthodologies sont particulièrement adaptées au travail manuel et répétitif. L'analyse de l'activité dans les travaux complexes où l'activité intellectuelle domine nécessite une méthode spécifique. Il faut "tendre à l'exhaustivité de la description de façon à constater les stratégies de choix plutôt que de conserver les approches précédentes qui se concentraient sur une activité jugée essentielle, les autres tâches étant perçues comme secondaires, voire comme parasites. Cela nécessite

de suivre la personne pendant toute sa journée de travail et de noter la nature, la durée, le lien de ses diverses activités." (14).

### L'observation directe

Pour établir une typologie des tâches, on empruntera la méthode développée à la fois par les ergonomes et les psychologues, à savoir l'observation directe et descriptive du travail tel qu'il est réellement exécuté. "L'analyse des conduites ne peut faire l'économie de l'observation. En précisant les modalités de l'activité, l'observation permet de poser des hypothèses et ultérieurement, de les vérifier." (15).

Les modalités de l'activité seront décrites au fur et à mesure qu'elles seront observées, grâce à un guide d'observation préétabli. (Voir en annexe 1).

### Les entretiens approfondis

Pour mieux comprendre l'organisation et les relations de travail qui entourent ces tâches, on procédera dans un second temps à des entretiens approfondis. En effet, ainsi que le

(14). WISNER, Alain, Analyses de la situation de travail..., p. 103.

(15). LEPLAT, Jacques, CUNY, Xavier, Introduction à la psychologie du travail, p. 115

soulignent Leplat et Cuny, "la confrontation des données de l'observation avec les descriptions normatives (formelles, comme on dit souvent) de l'activité ou avec les déclarations de l'opérateur est très intéressante et aide à orienter la suite de l'analyse en faisant ressortir les points critiques." (16).

L'entretien semi-directif devra permettre aux personnes interrogées de s'exprimer librement à partir des orientations qui seront données au départ et aux moments éventuels de relance de l'interview. Les deux grands thèmes qui seront abordés seront :

- Le contenu du travail : quels discours sont tenus sur le travail effectué.

- Les relations de travail : comment se situe elle même la personne dans l'organisation.

### Le terrain d'étude

Le stage de trois mois effectué de juin à août sera utilisé pour mener cette recherche.

Il aura lieu à la bibliothèque de l'université de Nice-Sophia Antipolis. Celle-ci est divisée en quatre sections, Droit, Lettres, Sciences et Médecine, réparties sur trois sites géographiquement distincts.

(16). LEPLAT, Jacques, CUNY, Xavier, Introduction à la psychologie du travail, p. 115

Personnel du S.C.D. de l'université de Nice :

Droit : 3 conservateurs, 8 bibliothécaires adjoints, 6 magasiniers

Lettres : 3 conservateurs, 5 B.A., 4 magasiniers

Sciences : 2 conservateurs, 5 B.A., 5 magasiniers

Médecine : 2 conservateurs, 4 B.A., 5 magasiniers

Soit, au total, 10 conservateurs, 22 bibliothécaires adjoints, et 20 magasiniers.

## BIBLIOGRAPHIE

### I. BIBLIOTHEQUES UNIVERSITAIRES

B.U d'hier et de demain : entretien avec André Miquel, professeur au Collège de France. Bulletin des Bibliothèques de France, 1988, tome 33, n° 5, p. 356-367.

CARBONE, Pierre. Statistiques et évaluation dans les bibliothèques universitaires françaises. Bulletin des Bibliothèques de France, 1989, tome 34, n° 4, p. 374-381.

Démontre l'utilité des statistiques et des évaluations pour mieux gérer les établissements. E.S.G.B.U et tableaux de bord semblent presque entrés dans les moeurs des B.U.

CASSEYRE, Jean-Pierre, GAILLARD, Catherine. Les bibliothèques universitaires, les bibliothèques des grands établissements, les bibliothèques spécialisées. Villeurbanne : Docmédia, 1990. V-115 p.

Toutes les données administratives, statistiques et bibliothéconomiques pour comprendre le fonctionnement des B.U.

JARRIGE, Marie-Thérèse. Administration et bibliothèques. Avec la collaboration de Jean Péchenart. Paris : Cercle de la Librairie, 1990. 338 p. Collection Bibliothèques.

Deux chapitres ont été particulièrement utilisés pour mieux cerner le contexte administratif : celui sur l'organisation des bibliothèques universitaires et celui exposant les caractéristiques statutaires des personnels de bibliothèque.

MIQUEL, André. Les bibliothèques universitaires : rapport au Ministre de l'Education Nationale. Paris : Documentation Française, 1989. 79 p. Collection Rapports officiels.

Le rapport Miquel est la référence en matière de bibliothèque universitaire. Dénonçant leur misère, il a été le point de départ d'un effort gouvernemental pour ce secteur. Le rapport fait le point sur les évolutions qui l'ont transformé et que la politique pluriannuelle de rénovation doit prendre en compte. Les problèmes qui affectent le personnel sont notamment très clairement présentés.

PELOU, Pierre. Gestion, automatisation, coopération des bibliothèques universitaires. Revue de l'AUPELF, nov. 1978, vol. 26, n° 2, p. 7-11.

PIERDET, Christian. Bibliothèque universitaire et coopération régionale. Bulletin des Bibliothèques de France, 1990, tome 35, n° 2, p. 96-98.

REBOUL, Jaquette. L'avenir des bibliothèques universitaires. Mélanges de la bibliothèque de la Sorbonne, 1988, n° 8, p. 284-288.

Analyse des changements qui affectent les bibliothèques universitaires (nouveaux supports, informatisation, développement des sources d'informations scientifiques et techniques...) et qui nécessitent de redéfinir ses missions. Description du rôle du conservateur dans ce nouveau contexte : il doit être administrateur et gestionnaire, scientifique et universitaire, médiateur entre le support documentaire et son lecteur.

RENOULT, Daniel. Vers de nouveaux rapports entre l'Etat et l'université : la politique de contractualisation. Bulletin des Bibliothèques de France, 1990, tome 35, n° 2, p. 90-95.

RENOULT, Daniel, SAVAFI, Geneviève. Le public de la B.U. de Paris-X Nanterre en 1986-1987 : une enquête d'évaluation. Bulletin d'information de l'ABF, 3<sup>o</sup> trim. 1987, n<sup>o</sup> 136, p. 29-35.

RENOULT, Daniel, SAVAFI, Geneviève. Usages et usagers d'une bibliothèque universitaire : bilan de trois enquêtes. Bulletin des Bibliothèques de France, 1989, tome 34, n<sup>o</sup> 6, p. 514-519.

Seule grande enquête d'évaluation menée sur le public d'une bibliothèque universitaire dans la perspective de mieux adapter les différents services de la bibliothèque et de mieux cibler leurs objectifs. Elle présente les grandes caractéristiques statistiques de ce public majoritairement jeune et non-salarié, très fortement segmenté par discipline d'étude. La partie la plus intéressante de cette enquête est le sondage effectué auprès du non-public de la bibliothèque. Il révèle que la moitié ne fréquente aucune bibliothèque et qu'un effort de promotion menée par la B.U. permettrait peut-être d'attirer ces usagers potentiels.

SANSEN, Jean-Raoul. L'accès aux documents dans les bibliothèques universitaires. Bulletin des Bibliothèques de France, 1988, tome 33, n<sup>o</sup> 6, p. 456-466.

L'auteur présente les recommandations de 1988 concernant le traitement des documents acquis par les bibliothèques universitaires (Circulaire du 22 juillet 1988) et ses conséquences sur le travail des bibliothécaires. Il montre bien la place de plus en plus importante qui doit être accordée à l'accueil et à l'information du public.

THIRION, Gérard. Situation des bibliothèques universitaires françaises. Bulletin d'information de l'ABF, 1<sup>er</sup> trim. 1978, n<sup>o</sup> 98, p. 7-38.

Dans cet article, le directeur de la bibliothèque universitaire de Nancy dénonçait la situation des B.U. françaises et expose les résultats de l'enquête d'évaluation menée dans son établissement. Cette évaluation veut apporter un regard plus qualitatif sur les services de la bibliothèque, que les données quantitatives contenues dans les instruments traditionnels de mesure statistique ne permettent pas. Cette étude donne des éléments d'analyse du travail et sa répartition temporelle entre les différentes catégories de personnel.

THIRION, Gérard. Les bibliothèques universitaires : bilan d'une décennie, perspectives d'avenir. Bulletin d'information de l'ABF, 3<sup>o</sup> trim. 1982, n<sup>o</sup> 116,

## II. BIBLIOTHECAIRE ET EVOLUTION DE LA PROFESSION

BISHOFF, Liz. Job analysis. Library ressources and technical services, july 1990, vol.34, n<sup>o</sup> 3, p. 401-405.

Sur la nécessité de faire une analyse approfondie du travail avant d'entreprendre une informatisation des services de la bibliothèque.

CAED, Centre d'analyse, d'études et de documentation. Les pratiques culturelles des bibliothécaires : actes du colloque de Grenoble, 14-15 déc. 1989. Valence : ACORD, 1990. 101 p. Les cahiers de la coopération.

COMTE, Henri. Nouvelle politique de la lecture et statuts des personnels. Bulletin d'information de l'ABF, 1982, n<sup>o</sup> 115.

DROLET, G., PARADIS, G. Le bibliothécaire spécialiste à l'université. Documentaliste, 1983, n<sup>o</sup> 2 (mars-avril) et n<sup>o</sup> 3 (mai-juin).

FOURDAN, Danièle, MEERT, Irène. Des B.A. en B.U : enquête sur les fonctions et les qualifications des bibliothécaires adjoints des bibliothèques universitaires, de grand établissement et de recherche. Bulletin des Bibliothèques de France, 1989, tome 34, n° 4, p. 362-373.

Les résultats de cette enquête menée fin 1988 auprès de 250 bibliothécaires adjoints montre que ceux-ci prennent de plus en plus part aux tâches habituellement attribuées aux conservateurs. Ce glissement effectif dans la répartition des tâches, conjuguée à une surqualification de ce personnel nécessite une révision de ses statuts.

GUITART, Cecil. Un nouveau bibliothécaire : le bibliothécaire ingénieur. Bulletin des Bibliothèques de France, 1987, tome 32, n° 4, p. 346-348.

Le futur bibliothécaire professionnel sera un ingénieur capable de répondre à la demande culturelle en mettant en oeuvre des programmes et en mobilisant les financements nécessaires à la réalisation de projets en collaboration avec l'inter-profession.

KREITZ, Patricia A., OGDEN, Annegret. Job responsibilities and job satisfaction at the University of California Libraries. College and Research Libraries, July 1990, vol. 51, n° 4, p. 297-312.

LE LOARER, Pierre. Informatique et bibliothécaires : quelques réflexions. Bulletin des Bibliothèques de France, 1982, tome 37, n° 9-10, p. 539-543.

L'auteur soulève les problèmes d'organisation et de méthodes, de relations humaines dans le travail que posent l'informatisation, souvent perçue comme un enjeu de pouvoir.

MINGAM, M. La fonction de bibliothécaire spécialiste dans les bibliothèques universitaires anglo-saxonnes. Bulletin des Bibliothèques de France, 1981, tome 36, n° 3,

PEZERIL, Maggy. America, America : le rôle des bibliothécaires américains, évolution ou mutation ? Bulletin des Bibliothèques de France, 1987, tome 32, n° 4, p. 350-355.

L'évolution de la profession outre-atlantique semble surtout marquée par la transformation des tâches de catalogage, désormais confiées à des non-professionnels, par une spécialisation croissante des rôles et un cloisonnement des fonctions provoqué par l'informatisation de tous les services.

PRENTICE, Ann E. Jobs and changes in the technical age. Journal of library administration : Personnel administration in an automated environment. 1990, vol. 13, n° 1-2, p. 47-57.

Après une longue analyse des effets bénéfiques du changement technologique sur l'organisation du travail, l'auteur donne des éléments prévisionnels sur le travail futur des bibliothécaires : ils gèreront une double charge de travail (services traditionnels et diffusion électronique des informations). Pour y parvenir, il faudra développer la formation et la planification.

REBOUL, Jacqueline. Le rôle et la formation du bibliothécaire universitaire. Communication au 50<sup>e</sup> Congrès de l'IFLA, Bruxelles, 1977.

REBOUL, Jacqueline. Les principes déontologiques de la profession de bibliothécaire. Mélanges de la bibliothèque de la Sorbonne, 1982, n° 3, p. 114-135.

SARAZIN, Gérard. Nouveau... vous avez dit nouveau ? : propos sur les métiers. Bulletin des Bibliothèques de France, 1987, tome 32, n° 4, p. 356-361.

SEIBEL, Bernadette. Transformation de la profession de bibliothécaire et déontologie. Bulletin d'information de l'ABF, 2ème trim. 1982, n° 115, p. 11-16.

SEIBEL, Bernadette. Eloge de la différence : transformation et structuration de la profession de bibliothécaire. Bulletin des Bibliothèques de France, 1987, tome 32, n°4, p.362-373.

SEIBEL, Bernadette. Au nom du livre... : analyse sociale d'une profession, les bibliothécaires. Paris : Documentation française, 1988. 229 p.

Cette étude sociologique montre quels sont les critères actuels de structuration de la profession de bibliothécaire. Les anciennes références du bibliothécaire érudit opposé au bibliothécaire populaire et éducateur ont fait place à de nouveaux principes de différenciation. B. Seibel montre comment la diversification sociale et l'accroissement du niveau d'étude ont modifié le rapport au savoir. Deux logiques différentes structurent aujourd'hui les pratiques professionnelles, l'autorité scientifique ("pôle savant") et la crédibilité ("pôle consultant").

Le chapitre sur la différenciation des fonctions et la redéfinition du rôle professionnel apporte un éclairage intéressant sur les activités exercées réellement par les bibliothécaires et celles qu'ils valorisent le plus.

TUILIER, A. La formation scientifique du bibliothécaire dans le monde contemporain. Mélanges de la bibliothèque de la Sorbonne, 1981, n° 2.

### III. ANALYSE DU TRAVAIL ET METHODOLOGIE

ANGELO, Mario d', FRIEDBERG, Erhard, URFALINO, Philippe. Les politiques culturelles des villes et leurs administrateurs. Avec la collab. de Marie-Annick Mazoyer. Paris : Documentation Française, 1989. 113 p.

Cet ouvrage a été utilisé pour la méthodologie qui a été employée lors de l'enquête sur les relations de travail des directeurs municipaux des Affaires Culturelles (entretiens semi-directifs).

BLANCHET, A. et al. L'entretien dans les sciences sociales. Paris : Dunod, 1985.

CROZIER, Michel. Le phénomène bureaucratique. Paris : Seuil, 1973.

Ouvrage dans lequel Crozier expose sa théorie des organisations en expliquant son fonctionnement par les relations de pouvoir et les stratégies que ses membres développent pour étendre leur influence.

C'est l'ouvrage de référence pour l'Ecole de sociologie des organisations, "l'incontournable" pour qui s'intéresse aujourd'hui au problème des relations sociales dans le travail.

DAVAL, René. Organisation (théorie des). Encyclopaedia universalis, 1989, vol. 17, p. 71-74.

DUPUIS, François, THOENIG, Jean-Claude. Sociologie de l'administration française. Préf. Michel Crozier. Paris : A. Colin, 1983. 206 p. Collection U.

A partir d'exemples pris dans les administrations de l'échelon communal et départemental, les auteurs montrent comment s'organisent les relations de pouvoir et les stratégies d'influences autour des notables locaux.

DUPUY, François, THOENIG, Jean-Claude. L'administration en miette. Paris : Fayard, 1985. 314 p. L'espace du politique.

EXIGA, Alain, PIOTET, Françoise, SAINSAULIEU, Renaud. L'analyse sociologique des conditions de travail. Paris : ANACT, 1981. 141 p. Outils et méthodes.

Cet ouvrage expose avec beaucoup d'exemples concrets les principes de l'analyse sociologique du travail. Il en explique les méthodes dans la perspective plus précise de l'étude des conditions de travail.

FISCHER, Gustave-Nicolas. Psychologie des espaces de travail. Paris : A. Colin, 1989. 217 p. Collection U-Psychologie.

JARDILLIER Pierre. Le développement dans l'entreprise : manuel de psychologie du travail appliquée. Paris : P.U.F., 1986.

Présente de manière très concrète les grands principes à observer pour analyser le travail et la démarche à suivre. Son dossier de description des fonctions a inspiré la rédaction de notre grille d'observation.

KARNAS, Guy. L'analyse du travail. In LEVY-LEBOYER, Claude et SPERANDIO, Jean-Claude. Traité de psychologie du travail. Paris : P.U.F., 1987.

Retrace l'évolution des principes de l'analyse du travail depuis son apparition (1955) dans le champ de la psychologie, et présente les principaux apports des grands auteurs.

KESLER, Jean-François. Sociologie des fonctionnaires. Paris : P.U.F., 1980. 127 p. Que-sais-je ?

LEPLAT, Jacques. L'ergonomie. Encyclopaedia Universalis, 1989, vol. 8, p. 610-612.

LEPLAT, Jacques. La psychologie du travail. Encyclopaedia Universalis, 1989, vol. 22, p. 923-924.

LEPLAT, Jacques, CUNY, Xavier. Introduction à la psychologie du travail. 2ème éd. rev. et augm. Paris : P.U.F., 1984. 305 p. Le psychologue.

La référence de base en psychologie du travail.

LEVY-LEBOYER, Claude. Psychologie des organisations. Paris : P.U.F., 1974. 244 p. Sup : Le psychologue.

LEVY-LEBOYER, Claude. La crise des motivations. Paris : P.U.F., 1990. 135 p.

MUCCHIELLI, Roger. L'étude des postes de travail : applications pratiques et connaissances du problème. 6ème éd. Paris : Librairies Techniques, 1987.

Sous forme d'exercices corrigés, l'auteur passe en revue les différentes méthodes susceptibles d'être utilisées pour analyser le travail. La grille d'observation proposée a été adaptée pour préparer notre étude.

SAINSAULIEU, Renaud. L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation. 2ème éd. rev. et augm. Paris : Presses de la fondation nationale de sciences politiques, 1985. XV-461 p. Références.

L'auteur étudie les conséquences culturelles profondes du mode d'organisation du travail, l'évolution des sociabilités réelles de travail, leur influence sur la vie sociale des ouvriers, employés, techniciens et cadres.

Il montre notamment comment l'existence des relations humaines très statégiques chez les cadres provoque un certain malaise dans cette catégorie aux caractéristiques peu unifiées.

SAINSAULIEU, Renaud. Sociologie de l'organisation et de l'entreprise. Paris : Presses de la fondation nationale de sciences politiques, 1987. 390 p. Amphithéâtre.

VERON, Eliséo. Ethnographie de l'exposition : l'espace, le corps et le sens. Paris : BPI, 1983. 220 p.

VERON, Eliséo. Espaces du livre : perception et usages de la classification et du classement en bibliothèque. Paris : Documentation Française, 1989. 93 p.

Les deux ouvrages d'Eliséo Veron ont été consultés pour la méthodologie employée (observation et entretien).

VILLE, Georges. L'étude du travail et des problèmes essentiels de l'homme. L'étude du travail, revue mensuelle du bureau des temps élémentaires, 1954, 11 p.

Texte d'une conférence organisée par le "Bureau des temps élémentaires" sur le caractère humain de l'étude du travail. L'auteur y affirme la nécessité de prendre en compte les motivations profondes de l'homme (besoin de subsistance, de promotion et de création) pour organiser harmonieusement le travail.

WISNER, Alain. Analyse de la situation de travail : méthodes et techniques. Paris : C.N.A.M., 1989. II-153 p. Cours C.N.A.M. Muultigr.

Cette série de leçons expose les grands principes de l'analyse ergonomique du travail. Le chapitre concernant l'analyse du travail à dominante intellectuelle a été lu avec intérêt.

ANNEXE 1

GRILLE D'OBSERVATION

Date :

Section de la B.U. :

Service :

Statut :

Ancienneté dans le poste :

Heure	Définition de la tâche	P	L	I	R	C	D
Interruptions et reprises	Définition et Description de la tâche	Précision de la tâche : par qui, comment..	Liberté de l'opérateur pour effectuer la tâche	Prise d'initiative : à quelle occasion...	Relations : recours à quelqu'un, source de renseignements...	Contrôle de la tâche : par qui, conséquences ...	Durée totale de la tâche

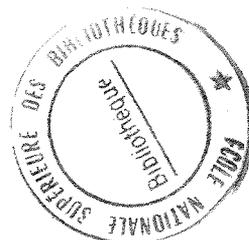
liberté

renseignements

consequences

## ANNEXE 2

### GUIDE D'ENTRETIEN



#### Le contenu du travail

- En quoi consiste votre travail ?
- Quelle est la tâche qui vous prend le plus de temps ?
- Quelle est celle qui vous paraît la plus difficile ?
- Quelle est celle qui vous intéresse le plus ?
- Ce travail a-t-il évolué depuis que vous occupez ce poste ?

#### Les relations de travail

- A quelles personnes faites-vous le plus souvent appel dans votre travail ?
- A l'inverse, par qui êtes-vous le plus souvent sollicité ?
- Pouvez-vous caractériser ces relations ? (bonnes / mauvaises, faciles / difficiles).



\* 9 5 6 4 3 1 B \*