

Diplôme national de master

Domaine – sciences humaines et sociales

Mention – sciences de l'information et des bibliothèques

Spécialité – politique des bibliothèques et de la documentation

L'identité sociale des bibliothécaires : enquête sur les professionnels des bibliothèques d'État et territoriales en France

Edwina MORIZE

Sous la direction de Pascal Siegel
Conservateur, responsable de la bibliothèque de Béthune, Université d'Artois

Remerciements

Mes premières pensées vont à toutes les personnes qui ont pris de leur temps pour répondre à mon questionnaire. Sans eux et leurs expériences, ce mémoire n'existerait pas.

Je tenais à remercier mon directeur de recherche pour ses conseils avisés ainsi que sa disponibilité et son écoute tout au long de ce travail.

Je remercie également mon entourage pour m'avoir soutenu et supporté pendant ces derniers mois.

Résumé :

La question de l'identité est très présente au sein des professionnels des bibliothèques et ce, depuis que les activités se développent avec les mouvements de la société. Ce mémoire propose une enquête à dimension sociologique pour tenter de dresser des portraits de bibliothécaire afin de mieux connaître les individus qui se cachent derrière leur profession. Mais c'est également pour essayer de comprendre pourquoi de nombreux clichés, pas toujours flatteurs, persistent, tant parmi les professionnels que par les usagers ou non des bibliothèques.

Descripteurs :

Bibliothécaires -- France

Bibliothèques -- France

Identité collective

Stéréotype

Travail -- Aspect social

Abstract :

The question of the identity is very present within the professionals of libraries and since the activities develop with the movements of the society. This report proposes a survey with sociological scale to tempt to draw up librarian's portraits to know better the individuals who hide behind their profession. But it's also to try to understand why many pictures, not always flattering, persist, among the professionals and also the libraries's users or not.

Keywords :

Librarians -- France

Libraries -- France

Collective identity

Stereotype

Work -- Social aspect

Sommaire

SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	7
INTRODUCTION.....	9
LA REPRÉSENTATION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHÈQUES.....	11
Les images du métier de bibliothécaire.....	11
La représentation, l'identité et la culture d'un métier.....	11
Les publications qui dressent un portrait des bibliothécaires.....	15
Identifier le métier de bibliothécaire : quelques repères actuels.....	18
Les formations initiales et continues existant.....	19
L'accès au métier.....	21
Les hypothèses.....	22
L'ENQUÊTE.....	23
La méthode choisie.....	23
Le questionnaire.....	23
L'échantillon choisi.....	23
L'enquête.....	24
Résultats détaillés et argumentés de l'enquête.....	24
Quelques croisements de résultats intéressants.....	38
LES CONSTATS ET LES CONSÉQUENCES.....	43
Les constats.....	43
La famille influence le métier d'un individu.....	43
La complexité de la formation initiale dans le domaine des bibliothèques.....	43
La formation continue a toute sa place.....	44
Le choix d'être bibliothécaire.....	44
Les expériences professionnelles antérieures.....	45
Les activités favorisées par le lieu de travail.....	46
Les conséquences sur le travail des agents en bibliothèque.....	46
Culture personnelle vs culture des publics.....	46
La spécialisation en bibliothèque.....	47
L'importance des formations continues.....	48
Le choix de son parcours professionnel.....	49
L'origine sociale des bibliothécaires.....	49
L'accès au métier grâce aux diplômes.....	50
Des pratiques culturelles diverses et variées.....	51
CONCLUSION.....	53
BIBLIOGRAPHIE.....	55
L'identité et le travail.....	55
Le métier de bibliothécaire.....	55
Formation des bibliothécaires.....	56
Ouvrages de méthodologie.....	57

TABLE DES ANNEXES.....	59
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	77
TABLE DES MATIÈRES.....	79



Cette création est mise à disposition selon le Contrat :

Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 2.0 France disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/> ou par courrier postal à Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, USA.

Sigles et abréviations

ABF	Association des Bibliothécaires de France
ADBS	Association des professionnels de la documentation et des bibliothèques
BBF	Bulletin des Bibliothèques de France
BDP	Bibliothèque Départementale de Prêt
BNF	Bibliothèque nationale de France
BPI	Bibliothèque Publique d'Information
BTS	Brevet Technicien Supérieur
CAFB	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Bibliothécaire
CAPES	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
C(R)FCB	Centre (Régional) de Formation aux Carrières des Bibliothèques
DEPS	Département des Études, de la Prospective et des Statistiques
DLL	Direction du Livre et de la Lecture
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
IGB	Inspection Générale des Bibliothèques
MEN	Ministère de l'Enseignement National
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
RIME	Répertoire Interministériel des Métiers de l'État
URFIST	Unité Régionale de Formation de l'Information Scientifique et Technique

INTRODUCTION

Renaud Sainsaulieu déclare en 1987 : « les représentations reflètent certes la place d'un individu dans la structure sociale mais aussi la façon dont il en prend conscience et dont il réagit à l'événement »¹. Les images du bibliothécaire ont évolué depuis que le métier a sa place dans la société : savant ou érudit au départ... Puis la médiation a pris de l'ampleur il y a quelques décennies déjà ; ce qui a modifié en partie les représentations de la profession. Mais son changement est également lié d'un côté aux publics que dessert la bibliothèque et aux tutelles de l'établissement, quels qu'ils soient et d'un autre côté aux professionnels et aux savoirs qu'ils mettent en œuvre pour l'entreprise. Ainsi la dimension sociale et culturelle des individus est une façon intéressante de voir comment les mutations se forment et pourquoi. Il y a peut-être une rupture entre la réalité objective de la profession et la manière dont elle peut être considérée, comme une sorte de dénigrement de la profession².

C'est ainsi que des questions subsistent dans la profession : les bibliothécaires sont-ils le reflet de leurs clichés véhiculés par les représentations collectives ? D'où viennent ces illustrations ? Comment sont-elles entretenues et par qui ? Quelle est l'influence de leur origine sociale et culturelle ?

Mais de manière plus globale, la question serait « qui sont-ils ? ». Déjà Bernadette Seibel, mais aussi Anne Kupiec³ ont soulevé une des raisons de la méconnaissance des métiers en bibliothèque : la diversité des tâches. Mais cette seule explication ne suffit pas. Il sera question ici de représentation sociale du bibliothécaire, en lien avec les clichés, ce que pense la société ainsi que la relation de l'individu avec la société. Le champ d'action de ce mémoire est tous professionnels de toutes catégories et statuts confondus, des bibliothèques d'État et des bibliothèques territoriales en France. Et pour ce faire, une enquête par questionnaire est menée.

Des mémoires ou études portent déjà sur les métiers des bibliothèques mais du point de vue des compétences et des savoir-faire. Le profil sociologique ou la valeur identitaire est une idée soulevée, mais pour la plupart du temps peu détaillée et en reprenant seulement des données déjà citées dans des enquêtes antérieures. C'est dans cette dimension identitaire que se porte la particularité de cette enquête.

Une première partie détaille ce qu'est une identité, une représentation et la valeur de la culture au sein du travail et de la société. Des données plus précises se portent sur les formations continues, les formations initiales ou encore sur l'accès au métier.

¹ R. Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, p. 178

² H. Fioretti, *Les bibliothèques au cinéma*

³ A. Kupiec, *Qu'est ce qu'un bibliothécaire ?*

Nous nous intéressons ensuite en particulier à l'origine sociale, les antécédents professionnels, les formations suivies qu'elles soient continues ou initiales, l'accès au métier et sur l'image que les bibliothécaires ont de leur profession. Les compétences et savoir-faire requis, c'est-à-dire leurs activités professionnelles, seront abordées de manière annexe et non détaillée. Ils seront implicites à l'analyse des résultats du questionnaire mais ne feront pas l'objet d'une étude approfondie ; tout comme la place du bibliothécaire au sein de la bibliothèque ou de la société. Le choix de ce type d'enquête permet de toucher un plus grand monde en très peu de temps.

Enfin, nous analyserons les résultats obtenus avec les données que l'on a apprises en première partie. Les représentations des professionnels se trouvent divisées en plusieurs constats. Les conséquences évoluent et nous allons le montrer dans cette dernière partie.

Ce travail est peut-être un brin narcissique mais connaître les bibliothécaires est une approche intéressante pour commencer une carrière professionnelle qui sera riche en acquisition de compétences et de savoirs.

LA REPRÉSENTATION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHÈQUES

« Les bibliothécaires auraient du mal à se définir »

Bernadette Seibel

LES IMAGES DU MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE

La représentation, l'identité et la culture d'un métier

Le bibliothécaire : sa représentation et celles des autres

Tout d'abord, parlons du premier terme présent dans le titre de cette recherche : identité. Plusieurs définitions peuvent être données à ce mot. Communément, il se définit par les caractéristiques acquises au cours de la vie et des expériences d'une personne ou d'un groupe d'individus. Cela donne une image qui diffère d'une autre personne ou d'un autre groupe de personnes. L'identité peut aussi caractériser les représentations permanentes d'une personne comme son origine, son sexe ou son appartenance sociale. Mais le mot vient du latin *idem* qui signifie le même⁴. Cela peut donc être également la relation des caractéristiques semblables entre plusieurs individus. Par exemple, les cinéphiles ont une identité en commun : aimer le cinéma.

Ces trois notions différentes du terme d'identité vont se retrouver dans l'enquête de ce travail. En prenant les expériences individuellement, nous aurons en effet des réponses sur les représentations permanentes de ces personnes (sexe, catégorie sociale, origine...). Leurs expériences de travail donneront des éléments qui changent leur personnalité professionnelle mais également personnelle. Et enfin, en prenant les réponses sans distinction de personne, des groupes d'individus vont former plusieurs identités qui différeront ou non de la représentation propre à chaque personne. Alex Mucchielli⁵ nomme ces trois niveaux identitaires ainsi : culturel, groupal et individuel.

Mais des relations existent entre ces différentes formes de représentations. Il faudra les prendre en compte dans l'interprétation des résultats de l'enquête menée. Par exemple, l'identité individuelle est en relation directe avec l'identité collective. Il faut alors analyser l'identité de l'individu mais aussi celle de l'environnement dans lequel une personne interagit, c'est-à-dire ici le travail.

L'individu élabore son identité également par rapport aux groupes auxquels il n'appartient pas. La difficulté que les bibliothécaires peuvent rencontrer à ce niveau est que les représentations de la profession sont très différentes au sein d'une même bibliothèque et entre professionnels. Du coup, les identités peuvent

⁴ Selon la définition du dictionnaire le Petit Larousse

⁵ A. Mucchielli, *L'identité*, p. 49

difficilement être communes aux professionnels du livre. L'identité sociale, comme professionnelle, est une représentation de l'environnement du groupe⁶.

La conscience de soi n'est pas uniquement une production individuelle, mais elle est liée au groupe sociologique, au groupe de travail, à la place dans l'entreprise. Selon R. L'Ecuyer⁷, l'identité est « un ensemble de caractéristiques, de traits personnels, de rôles et de valeurs qu'une personne s'attribue ». La relation avec l'autrui est indispensable dans la construction de l'individu.

Ces identités ne sont pas fixes. Elles évoluent avec le temps, les expériences de la vie et l'avancement dans l'âge. Il y a donc différents stades de développement du soi, à travers toutes les étapes de la vie. Ainsi, les résultats de l'enquête développés plus bas sont une image à un temps donné. Ils ne constituent pas une représentation valable pour tous et sur plusieurs années.

L'identité au travail

Ces diverses notions de l'identité vues ci-dessus vont se retrouver dans le monde du travail à travers plusieurs processus de socialisation ainsi que dans l'organisation professionnelle.

Le lieu où l'on travaille n'est pas sans conséquence sur notre représentation et sur notre manière d'agir. La socialisation au travail s'acclimate différemment selon les individus. Ces derniers suivent à peu près tous les mêmes évolutions. Plusieurs mécanismes se mettent donc en place pour cette socialisation professionnelle où l'individu acquiert une nouvelle identité⁸.

Tout d'abord, il s'agit d'une immersion dans la culture professionnelle, qui peut être l'inverse de la culture profane mais pas forcément méconnue. Cette première étape permet de prendre connaissance du milieu professionnel qui est souvent nouveau. Hugues appelle cette étape, une « identification progressive du rôle ». Après cette première immersion, une certaine dualité se crée entre l'image de la profession avant le premier mécanisme et la nouvelle image due aux premières expériences. La représentation du métier est souvent construite à travers différents clichés ou connaissances approximatives. Cette dualité s'inscrit autour du métier idéal avec ses valeurs perçues et le métier pratique avec les tâches quotidiennes. Ce deuxième mécanisme est intéressant pour notre recherche puisque c'est à ce moment que la personne renonce volontairement aux stéréotypes qui ont façonné son image de la profession. Les réponses devraient être intéressantes entre ceux qui commencent leur carrière et ceux qui ont plusieurs années d'expérience.

Arrive ensuite un mécanisme de projection personnelle dans la carrière future. L'individu s'identifie à un groupe de référence dans l'entreprise. On peut ainsi dire qu'il construit son identité professionnelle et qu'il a trouvé son rôle à jouer dans l'entreprise.

⁶ H. Chauchat, A. Durand-Delvigne, *De l'identité du sujet au lien social*, p. 10

⁷ J-C. Ruano-Borbalan, *L'identité : l'individu, le groupe, la société*, p. 20

⁸ E. Hugues, *Le regard sociologique*, p. 77

Cette dernière étape nous montre que l'identité professionnelle ne se trouve pas uniquement au travail mais prend également en compte les diverses représentations que l'on a de soi, au quotidien. Ainsi le processus de socialisation dans le monde professionnel réajuste sans cesse les identités tant personnelles que professionnelles. C'est une interaction entre représentation de soi et regard d'autrui⁹.

Ces différentes étapes de socialisation aboutissent à plusieurs formes identitaires possibles au travail. En fonction de l'environnement professionnel (condition de travail, intégration dans une équipe...) et des réactions individuelles face à ces éléments extérieurs, une personne pourra se construire plusieurs identités en rapport avec les autres personnes que composent le lieu du travail.

Sainsaulieu trouve quatre formes d'identités différentes au travail¹⁰ :

- le modèle fusionnel où le collectif est valorisé ;
- une culture marquée par la négociation et l'acceptation des valeurs ;
- celle des autodidactes ;
- et enfin ceux qui sont en retrait ou qui sont avant tout dépendants.

Nous pouvons facilement nous retrouver dans ces propositions identitaires. Malgré l'utilité de ces distinctions pour comprendre les réponses de certaines personnes interrogées, nous ne nous arrêterons pas à cette classification de personnes pour notre enquête¹¹.

Une identité professionnelle n'est donc possible qu'avec les personnes avec qui l'on travaille. Une socialisation, quelle qu'elle soit, serait indispensable pour avoir une représentation de soi dans l'entreprise. Et quelle que soit la nature de la socialisation, Claude Dubar indique que nouer des relations au travail, même conflictuelles permet de se construire une identité personnelle. Le Play va encore plus loin car pour lui, seule l'activité professionnelle permet de donner un sens à l'environnement d'un individu¹².

La culture du métier de bibliothécaire existe-t-elle ?

Nous pouvons nous demander si la culture fait partie intégrante du métier de bibliothécaire. Si une culture existe, elle peut être très homogène ou alors au contraire très disparate. Mais elle est surtout indépendante des cultures propres à chaque individu et elle est soumise au regard de la société.

La culture d'une profession appartient à l'individu « comme une chose en soi »¹³. Puisque la culture professionnelle est indépendante de la culture générale d'un individu, la participation de celui-ci dépend alors directement de la position qu'il

⁹ C. Dubar, *La socialisation*, p. 79

¹⁰ R. Sainsaulieu, *La sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, p. 174

¹¹ En effet, une personne peut nous répondre qu'elle n'apprécie pas son travail car ce dernier est trop individuel. Les différentes formes identitaires que nous venons de voir nous permettent de situer la personne dans une identité – le modèle fusionnel par exemple – et ainsi de comprendre pourquoi cela ne fonctionne pas alors qu'avec d'autres individus le problème ne serait pas soulevé.

¹² C. Dubar, *op. cit.*, p.13 et 126

¹³ G. Vinsonneau, *Culture et comportement*, p. 38

occupe dans la société, comme le déclare R. Linton¹⁴. Mais pas seulement. La culture s'acquiert dès l'enfance et se développe au fil des expériences que rencontre un individu. Pour Mead, cette culture est « l'ensemble des formes acquises de comportement d'un groupe d'individus, unis par une tradition commune, qu'ils transmettent à leurs enfants »¹⁵. C'est ce que Pierre Bourdieu a appelé « l'habitus », l'idée selon laquelle la culture de chaque individu vient de son groupe d'origine, à travers des champs sociaux comme la famille d'origine, le système scolaire ou, comme ce qui nous intéresse ici, l'univers professionnel.

Le lieu du travail favorise les interactions entre les individus. Ils se partagent alors une certaine culture de l'entreprise avec ces normes à respecter ou ces protocoles à suivre. Dans cet univers particulier, de véritables « communautés humaines » se construisent autour de valeurs et de savoirs qui deviennent communs¹⁶. Et ces communautés professionnelles partagent plusieurs cultures de métiers, comme cela peut être le cas en bibliothèque¹⁷. Par plusieurs cultures, nous pouvons par exemple comprendre différentes façons de travailler mais aussi la diversité des lieux de travail ou encore l'hétérogénéité des personnes qui viennent d'horizons variés.

Par extension à cette notion de culture partagée, le travail est un lieu propice pour apprendre. L'entreprise est un lieu d'apprentissage de normes de relations, comme peut l'être l'école ou la famille¹⁸. Les formations ont aussi leur importance dans le travail : des relations affectives peuvent alors se mettre en place. L'enseignement des nouveaux arrivants au travail dépend de leur cursus universitaire ou plus largement scolaire. Une certaine coupure se crée entre les « vrais professionnels » ayant acquis leur connaissance au fur et à mesure dans l'entreprise et les autres professionnels ayant pour principale référence leur institution ou leur formation. Pour Merton, cette organisation professionnelle tourne autour d'un mécanisme de la « bureaucratisation des carrières »¹⁹. Le diplôme est alors vu comme le principal instrument de cette distinction entre les agents.

Nous l'avons vu, la culture professionnelle s'élabore au sein même de l'établissement où les personnes travaillent le plus souvent. Mais la représentation de cette image ne reste pas confinée à l'intérieur. Pour qu'elle se développe ou dans un premier temps, se confirme ; la culture est soumise au regard extérieur. Les personnes néophytes ont alors un droit de jugement sur ces valeurs. Ces divers points de vue sont indispensables pour qu'une culture professionnelle perdure ou alors se modifie.

Le sociologue Renaud Sainsaulieu définit plusieurs mouvements culturels nécessaires au sein et en dehors de l'établissement²⁰. Tout d'abord, il faut prendre en compte la transmission de la culture antérieure, extérieure la plupart du temps comme les cultures nationales, l'éducation à l'école. Suivent ensuite des séquences

¹⁴ *Ibid.*, p. 42

¹⁵ *Ibid.*, p. 52

¹⁶ R. Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, p. 169

¹⁷ R. Sainsaulieu, *op. cit.*, p. 209

¹⁸ R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, p. 300

¹⁹ Dans C. Dubar, *La socialisation*, p. 143

²⁰ R. Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, p. 210

d'apprentissages au contact de l'expérience dans la structure de travail. Nous retrouvons dans ce mouvement, les identités de communautés, des confrontations entre vision du métier avant et après... Après ces deux mécanismes, les personnes évoluent dans la société avec de nouvelles représentations professionnelles. Cela contribue alors à un mouvement futur de changement pour les valeurs et les institutions. Et enfin, le retour de ces nouvelles visions du métier permet l'évolution de la bibliothèque.

Les acteurs réagissent également en fonction de la culture nationale : la formation, la mobilité, la hiérarchie et les rapports dans le travail, la rémunération... En bibliothèque, cette culture est à prendre en compte dans les habitudes de l'entreprise puisqu'elle établit de nombreuses règles. Ainsi, la culture d'une profession et sa représentation peut changer grâce aux individus mais les images extérieures influencent incontestablement ces mouvements.

« L'entreprise culturelle apparaît ainsi comme un véritable outil de développement sociétal par l'ampleur des phénomènes d'apprentissage culturel qu'elle engendre »²¹.

La reconnaissance d'un groupe professionnel

Nous avons parlé de culture et d'identité, professionnelles et/ou individuelles. Il reste un élément important dans la prise en compte d'un groupe : l'extérieur en perpétuel mouvement. La société est de plus en plus complexe et les incertitudes sont nombreuses. L'acteur d'une entreprise doit davantage assumer les risques dus aux incertitudes et aux conflits. Pour changer les choses, le salarié est confronté à la fois à un système déjà construit et au changement constant de ce système.

Pour qu'un groupe travaille en harmonie, il faut que les individus se représentent de la même façon les enjeux, les priorités, les modes de relation et de fonctionnement : « l'expérience quotidienne du pouvoir apparaît alors comme un point central de l'expérience de socialisation »²². La vie en organisation permet des expériences formatrices mais forme aussi des inégalités (contrôle de l'information, influence...). De nouvelles identités se créent avec des nouveaux modèles de relation.

La lutte pour la reconnaissance de l'identité doit se manifester par l'action. Un groupe professionnel agit lui même pour se prouver qu'il existe. L'organisation, elle, ne suffit pas. Et vouloir être reconnu est une des causes des conflits car cela donne des jeux de négociation. Les alliances et les oppositions ont donc une place importante pour un individu qui construit son identité, qui lui même va former un groupe régissant à de mêmes normes et codes. Ces apprentissages entraînent de nouvelles façons de travailler : c'est le mouvement permanent de construction-déconstruction.

Mais on peut se demander si les projets d'une bibliothèque doivent être impulsés par les directions ou par les salariés ou par les deux.

Les publications qui dressent un portrait des bibliothécaires

De nombreux articles et ouvrages font références à l'image ou à la représentation du métier de bibliothécaire. Les auteurs se sont essayés à dresser un portrait selon leurs

²¹ *Ibid.*, p. 226

²² H. Amblard, P. Bernoux, *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, p. 47

recherches et/ou leurs convictions. Les objectifs diffèrent d'une publication à une autre.

Les référentiels de compétences tentent de tirer des profils en s'appuyant sur les compétences professionnelles. Les monographies quant à elles ont un but plus large et se veulent les plus exhaustives possibles. En ce qui concerne les travaux de recherche comme les thèses, les mémoires, les enquêtes ou encore les congrès, les points de vue sont très diversifiés et les résultats tout autant. Leurs finalités se trouvent dans l'homogénéité des personnes intervenant et dans les divers cadres de travail ou de parole. Enfin, les articles de périodiques n'ont pas pour vocation de détailler des recherches approfondies, faisant souvent l'objet d'une restitution d'un précédent travail, mais offrent néanmoins des points de vue intéressants et parfois inattendus.

Les référentiels de compétences

Le premier référentiel complet pourrait être attribué à Anne Kupiec avec *Premier recensement des métiers des bibliothèques*. Elle déclare notamment que « le recensement permet d'obtenir une photographie globale des métiers »²³ et de nombreux travaux vont avoir cette phrase comme but à atteindre. Mais ce premier travail regroupe uniquement des personnels des bibliothèques d'État.

Par la suite, de nombreux répertoires ont fait leur apparition. L'association des professionnels de la documentation et des bibliothèques (ADBS) sort le référentiel des métiers-types des professionnels de l'information-documentation en 2001. *Bibliofil'*, mené par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, recense quant à lui huit profils de métier des bibliothèques. Édité en 2008, il décrit chaque portrait en emploi-type selon les missions, les activités et les compétences de la personne représentant ces fonctions. Le plus récent par ces mises à jour et le plus complet serait le REME, le répertoire des métiers du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère de l'enseignement national. Il est complémentaire aux répertoires déjà existants tels que le RIME (pour l'État), Referens, Bibliofil, etc. Il propose, tout comme ce dernier, huit fiches de postes qui n'ont pas de concordance entre eux. Les métiers territoriaux ont également leur répertoire sur le site du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les quatre professions détaillées sont plutôt calquées sur les concours contrairement aux autres référentiels. Le référentiel des emplois et compétences de la Bibliothèque nationale de France (BNF) décline tous les métiers présents dans l'établissement. Il montre ainsi une certaine diversité qui n'est pas présente dans d'autres répertoires.

Euroréférentiel I & D répertorie les compétences des bibliothécaires au niveau européen depuis 1999. Édité par l'ADBS en France, il propose une liste de trente-trois compétences réparties en cinq groupes d'ensemble. À cela s'ajoutent vingt aptitudes qui pourraient s'apparenter à des compétences personnelles à avoir.

Les référentiels donnent une image des métiers de bibliothécaire principalement en fonction des compétences, des qualités et des savoir-faire. Les

²³ A. Kupiec, *Premier recensement des métiers des bibliothèques*, p. 184

descriptions des métiers sont pour la plupart floues ou incomplètes. Au delà des connaissances, certes très intéressantes pour un public non averti mais que l'on pourrait qualifier « de base », aucune information de ces référentiels n'est assez pertinente pour notre travail de recherche qui se porte plus sur du concret que sur des compétences communes.

Les monographies sur le métier de bibliothécaire

Parmi les multiples publications sur le métier du bibliothécaire, voici quelques références qui permettent de dresser une identité, tout ou partie.

Sorti en 1988, l'ouvrage *Au nom du livre* de Bernadette Seibel est considéré comme la première enquête de grande envergure sur les personnels des bibliothèques. L'équipe a interrogé des agents des fonctions publiques d'État et territoriale, de catégories A et B. Ils ont diffusé un questionnaire et l'ont complété par des entretiens. Une photographie sociale de la profession s'est dessinée et a donné de nombreux éléments sur notre public cible.

Une autre référence est intéressante pendant le début des années 1990 mais est d'une toute autre nature. Il s'agit de *Drôles de bibliothèques* d'Anne-Marie Chaintreau et Renée Lemaître. Cet ouvrage présente de nombreuses références en littérature et cinéma sur les différentes images du bibliothécaire. Nous retrouvons de nombreux clichés tels la bibliothécaire acariâtre ou le bibliothécaire célibataire et timide. Même si ces clichés auraient plutôt tendance à changer, une nouvelle édition serait à faire pour voir l'évolution des représentations du métier dans ces médias.

L'intervention de Pascal Siegel montre des clichés encore très présents comme des individus décalés, attachés aux règles de la bibliothèque... Malgré ce que donnent à voir ces images, elles sont des référents qui influencent le public et c'est également une vitrine du métier. Pour résoudre ces différents, le moyen le plus efficace serait de savoir communiquer sur le comment du métier et le pourquoi de l'établissement.

Les récents ouvrages de référence tels que *Bibliothécaire, quel métier ?* dirigé par Bertrand Calenge ou *Le métier de bibliothécaire* par Yves Alix permettent d'avoir quelques indications sociologiques sur les personnels des bibliothèques qui nous intéressent ici, c'est-à-dire des bibliothèques d'État et territoriales. Le point de vue et l'écriture de ces manuels sont certes neutres mais des portraits distincts se cachent entre les lignes.

Les thèses, les enquêtes, les congrès

Une partie des mémoires d'élèves conservateurs, bibliothécaires ou de masters ont un sujet en rapport avec l'identité du bibliothécaire. Pour la plupart de ces travaux, la question reste très délimitée soit par catégorie professionnelle (uniquement la catégorie A pour une majorité et même A+) soit par type d'établissement. Ils nous montrent, en dehors de leur résultat qui apporte un nouvel élément de réponse pour chacun, que la question de l'identité est omniprésente. Quelques thèses également apportent des analyses plus approfondies sur le métier et sur ses représentations. Le travail de

Jacqueline Deschamps²⁴ est attrayant par son procédé d'analyse (comparaison des thèmes des travaux d'étudiants ou d'élèves).

Dans cette partie, nous pourrions également parler des rapports de congrès et d'enquête fait par divers organismes comme l'Association des Bibliothécaires de France (ABF) et le Département des Études, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) pour n'en citer que deux. Le congrès de l'ABF en 2002 à Troyes portait sur le thème suivant : *Bibliothécaire : évolution, révolution*. La publication *Bibliothécaires en prospectives* de Jean-Pierre Durand, Monique Peyrière, Joyce Sebag éditée en 2006 par le DEPS apporte également de nombreux renseignements sur l'identité des professionnels du livre. Il y a notamment, pour les professionnels relégués dans des catégories qui ne leur correspondent pas, un certain malaise. L'enquête relève également un problème sur l'organisation des concours qui ne répond pas au marché de l'emploi. Et enfin la crise identitaire serait selon eux plutôt vécue par l'élite de la profession que par l'ensemble des personnels. Information que l'on va pouvoir valider ou réfuter avec l'enquête de ce mémoire.

On remarquera également le rapport de l'Inspection Générale des Bibliothèques (IGB) intitulé *Les profils des carrières des directeurs* et rédigé par Benoit Lecoq en 2009. Cette enquête sociologique donne des éléments sur l'origine des directeurs des bibliothèques, leur intérêt pour la formation ou encore leurs moyens d'accès à leur poste de direction. Des chiffres clés seront pris pour comparer les résultats de la deuxième partie.

Les articles professionnels

De nombreux articles sont consacrés au métier du bibliothécaire. Les revues suivantes sont les plus représentatives : *Bulletin des Bibliothèques de France*, *Bibliothèque(s)* ou encore *Documentaliste Science de l'Information*.

La question des identités des professionnels du livre est en constante évolution. Mais elle reste tout de même centrée sur la même thématique : que veut dire être bibliothécaire aujourd'hui ? Certaines dimensions de la question ont sûrement pu être démontrées tel que le rôle du bibliothécaire selon ces spécificités mais d'autres restent en suspens ou voient le jour avec l'évolution des bibliothèques au sein de la société en générale ou en rapport avec la mutation constante des besoins des publics.

IDENTIFIER LE MÉTIER DE BIBLIOTHÉCAIRE : QUELQUES REPÈRES

ACTUELS

Les éléments suivants vont permettre de situer les résultats de l'enquête. Comme des repères, ces explications rappellent certains éléments sur les

²⁴ Avec notamment son ouvrage : « Construction de l'identité professionnelle des bibliothécaires : analyse des travaux de diplôme de 1922 à 1997 »

formations initiales et les formations continues pour les professionnels des bibliothèques, sur les catégories socioprofessionnelles, les études envisageables pour travailler en bibliothèque en France et les différents accès possibles de ces métiers.

Les formations initiales et continues existant

Par formations initiales, nous comprendrons toutes les formations accessibles aux personnes non bibliothécaires comme les études universitaires ou les formations pré-concours²⁵. À l'inverse, les formations continues intéressent prioritairement les personnels des bibliothèques, quelque soit leur statut ou leur lieu de travail.

Les formations initiales

Tout d'abord, les universités proposent des enseignements bibliothéconomiques à partir de deux années d'études (DUT, BTS) et ce jusqu'à cinq années qui délivrent un diplôme de master²⁶.

Les diplômes dits de bac +2 sont les plus professionnels. Ils se nomment généralement *Métiers du Livre* ou *Métiers de la Documentation*. Les cours se portent essentiellement sur les pratiques documentaires et sur l'environnement des centres de documentation. Dans l'idéal des universités, les étudiants sortant avec un DUT peuvent travailler immédiatement après. La réalité est autre puisqu'une partie des postes en bibliothèques municipales et bibliothèques universitaires s'acquiert par la réussite d'un concours. Ce diplôme se prépare normalement en deux ans, mais une « année spéciale » permet à des personnes de niveau supérieur (licence ou plus) d'acquérir les connaissances professionnelles de base. Cela confère ainsi une spécialisation sur un autre diplôme d'un domaine plus général.

Dans un même objectif que le DUT ou le BTS, le niveau licence propose également des enseignements autour et sur les bibliothèques. Dans le cas d'une licence générale, l'étudiant complète ses deux premières années de licence par une troisième, avec parfois la possibilité d'une option en documentation ou en archives (c'est le cas des licences d'histoire par exemple). Dans le cas d'une licence professionnelle, les cours tendent à être plus spécialisés dans un des domaines qu'offre la diversité des métiers du livre : gestion des fonds audiovisuels, veille documentaire, ingénierie en documentation d'entreprise... Ces licences, comme leurs noms l'indiquent, ont une approche plus professionnelle et visent à faire entrer les élèves dans la vie active dès la fin de la scolarité, stage long à l'appui.

Ensuite, les masters ont d'autres buts que les niveaux inférieurs. Avant 2009, il y avait peu de poursuites d'études en documentation après une licence. Des masters liés à l'information-communication, aux lettres ou à l'histoire proposaient des options ou des spécialisations. Avec le décret²⁷ modifiant l'accès au concours de CAPES, les candidats

²⁵ En retirant certaines exceptions comme par exemple un titulaire faisant une formation pour préparer un autre concours de la fonction publique.

²⁶ Les propos ci-dessous viennent d'une expérience universitaire récente.

²⁷ Décret n° 2009-915 du 28 juillet 2009 portant modification du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés, accessible en ligne sur <http://www.legifrance.gouv.fr/>

doivent avoir un master au lieu d'une licence pour se présenter à un concours. Ainsi, des masters en documentation ont vu le jour pour les personnes désireuses de passer ledit concours avec l'option documentation. L'offre s'est alors élargie pour les étudiants mais ces nouveaux diplômés, qui préparent prioritairement aux épreuves du CAPES, laissent de côté de nombreux pans de la documentation.

Cela nous amène à d'autres types de formations initiales comme celle appelée « la préparation aux concours ». Elles sont proposées par les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), les unités régionales de formation de l'information scientifique et technique (URFIST), l'ABF ou encore par le Centre national d'enseignement à distance (CNED). Ces formations proposent des cours sur l'histoire de la documentation et sur la culture générale ainsi que des entraînements aux différentes épreuves des concours des bibliothèques.

Selon l'enquête de l'ADBS en 2005²⁸, 81% des répondants ont un diplôme professionnel spécialisé en information-documentation. Les moins de 35 ans, quel que soit leur niveau de diplôme, sont davantage diplômés. Toujours selon la même enquête, 47 % des professionnels ont un niveau de formation initiale (hors diplôme spécialisé en information- documentation) égal ou supérieur à bac +4.

Les formations continues

Plusieurs établissements proposent aujourd'hui des formations dites continues pour les personnels des bibliothèques et ces derniers ne s'y retrouvent pas toujours dans les différents choix. Ces organismes se sont multipliés dans les années 1980²⁹ pour répondre à la demande croissante des personnels.

Nous trouvons, principalement pour les personnels de la fonction publique d'État, l'ENSSIB, les CRFCB, les URFIST, la BNF, la Bibliothèque Publique d'Information (BPI) et les universités et administrations auxquelles les bibliothèques sont rattachées. Les thèmes et les objectifs des formations sont différents selon les établissements organisateurs. Pour l'ENSSIB par exemple, les contenus sont pour beaucoup liés au management ou sur des questions générales sur les métiers dans les bibliothèques. Les URFIST quant à eux proposent des formations plutôt dirigées vers tout ce qui touche aux technologies et à l'information numérique. Et enfin pour les CRFCB, leurs offres dépendent en grande partie aux plans de formations rédigés par les correspondants formations des bibliothèques universitaires. Les thèmes sont alors surtout ciblés sur des connaissances rapides à acquérir pour des prises de poste ou sur les logiciels en particulier.

²⁸ Le public cible n'est pas le même que notre travail puisque l'ADBS a fait une enquête sur tous les professionnels de l'information et de la documentation, domaine plus bien large que seules les bibliothèques universitaires et territoriales.

²⁹ G. Perrin, *La formation continue des personnels de la filière bibliothèque de l'État*, p. 2

Pour les personnels de la fonction publique territoriale, les principaux organismes sont les Bibliothèques Départementales de Prêt (BDP), le CNFPT ou encore la DLL (Direction du Livre et de la Lecture). Les BDP, qui doivent répondre en priorité aux bibliothèques de leur réseau, proposent des formations de premier niveau et surtout liées à l'animation et à la médiation³⁰. Les formations du CNFPT sont très diversifiées et certains stages communs à toute la filière culturelle. Enfin, en partenariat avec plusieurs organismes (bibliothèques, CRFCB, CNFPT...), la DLL organise des journées sur des thèmes principalement liés au patrimoine, à la lecture et au livre.

Nous avons présenté les principaux établissements en fonction de leur attachement ministériel mais il n'y a pas de réelle distinction entre les formations pour les personnels d'État et celles pour les territoriaux. Les contenus se rapprochant entre les deux fonctions publiques, ces derniers peuvent en effet s'inscrire dans les CRFCB. L'inverse est cependant moins fréquent et moins facile d'accès mais reste possible. Des partenariats, par moyens humains ou de subventions, sont mis en place pour faciliter l'organisation de journées d'études. Cela permet de proposer un même thème à l'ensemble des personnels des bibliothèques et ainsi élargir l'offre générale des formations continues³¹.

L'accès au métier

Les postes en bibliothèque sont pour la plupart dans les deux fonctions publiques : État et territoriale. L'accès se fait donc généralement par le biais de concours. Pour les concours de l'État, le référent principal est le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il organise les concours **délocalisés**. Le nombre de postes attribué à chaque concours est national. Pour ceux de la fonction territoriale, depuis 2010³², le concours de conservateur est organisé par le CNFPT et les autres cadres d'emploi par les centres de gestion. Le nombre de places est donc par centre organisateur qui correspond la plupart du temps à la région.

Les agents non-titulaires sont tout de même de plus en plus nombreux et échappent parfois aux statistiques comme les emplois de moniteur-étudiant³³. Ces postes répondent à des besoins de l'établissement en fonction des horaires d'ouverture toujours plus nombreuses, des remplacements ou des temps partiels en cas de période de projets importants ou d'affluence.

L'évolution de la carrière en bibliothèque suit le mouvement des fonctionnaires. La promotion interne « est régie par les statuts particulier de chaque corps ou cadre d'emploi ; ils définissent les conditions de passage d'un corps/cadre d'emploi à un autre

³⁰ Les bibliothèques départementales de prêt aident les bibliothèques des villes de moins de 10 000 habitants. Elles leur proposent des fonds documentaires ainsi qu'une aide à l'organisation dont la formation fait partie. Les bibliothèques municipales sont souvent gérées par des bénévoles d'où le niveau de formation et le thème de celles-ci.

³¹ Nous vous invitons à lire le rapport de Georges Perrin sur les formations continues qui explique plus en détail les différentes offres de formations par organismes. En plus des données chiffrées, il propose des pistes d'amélioration pour faire évoluer l'offre de formation à destination des professionnels des bibliothèques en France. (référence détaillée en bibliographie)

³² La loi n°2007-209 du 19 février 2007 redéfinit l'organisation des concours de la fonction publique territoriale disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/>

³³ Selon l'enquête de l'ADBS en 2005, 78 % sont en CDI ou titulaire et 20% en contrat à durée déterminée. Ces chiffres sont une illustration et ne constituent pas une référence puisque tous les métiers de documentaliste sont représentés (et non pas seulement ceux des deux fonctions publiques).

supérieur »³⁴. Elle laisse ainsi peu de place à des objectifs de rendement comme cela pourrait être le cas dans des métiers dans la restauration ou le commerce.

LES HYPOTHÈSES

D'après les recherches sur la notion d'identité et les divers aspects qui en dépendent, plusieurs hypothèses nous viennent à l'esprit.

La supposition première serait celle de la négation. L'image du bibliothécaire n'aurait alors pas changé depuis plusieurs années. En prenant en compte d'un côté les référentiels, les monographies et autres publications de ces vingt dernières années et d'un autre côté les résultats de l'enquête, il est alors assez aisé de faire une comparaison et voir les ressemblances et les changements de cette représentation professionnelle. Cela veut dire que les clichés, même les plus obsolètes n'auraient pas évolué dans le temps, que le métier ne répondrait pas aux besoins mouvants des publics que dessert la bibliothèque...

Une deuxième hypothèse propose des représentations semblables et ce malgré la diversité des personnels des bibliothèques et leur volonté de montrer qui ils sont réellement et quelles activités professionnelles font-ils concrètement au quotidien. Cela suppose alors une médiation importante envers le public pour expliquer ce qu'est le métier de bibliothécaire. Mais cela signifie que des changements se sont également opérés au niveau des formations, des recrutements et des mutations possibles en interne.

À l'opposé, nous pourrions avancer l'idée que les clichés restent marginaux et changent aux yeux des individus ou des médias ; ce qui correspondrait alors à la troisième hypothèse de cette recherche. Le métier de bibliothécaire a évolué et son image aussi. Les professionnels changent en fonction des besoins des usagers et selon l'évolution des moyens de culture. L'image qu'ils ont d'eux mêmes ressemblent à celles des publics, de leurs collègues... La culture de la bibliothèque serait alors la même pour tous.

³⁴ C. Belayche, *Métiers, formations et statuts des personnels des bibliothèques*, p. 25

L'ENQUÊTE

« Avant, j'étais particulièrement ignorant sur ce métier. Voire, je n'imaginai pas toujours que c'en était un » Enquête n°38

LA MÉTHODE CHOISIE

La méthode choisie pour ce travail de recherche est le questionnaire. Ce type d'enquête permet d'avoir des résultats ordonnés par thème et peut se faire à distance.

Le questionnaire

Deux types de questions sont présentes dans le questionnaire. Pour les questions fermées, les réponses sont choisies en fonction des données préalablement faites. Mais une place non négligeable est laissée aux questions ouvertes. Les personnes interrogées peuvent ainsi argumenter ou étayer leurs réponses.

Le questionnaire a été fait avec un programme de formulaire en ligne, Google Docs. La connaissance et le côté pratique de l'enquête informatisée ont favorisé ce choix. Il permet certes d'atteindre de nombreuses personnes grâce au réseau Internet et en particulier avec les listes de diffusion. Mais il exclut plus facilement les personnes ne consultant pas leur messagerie électronique ou ne faisant pas partie d'une liste professionnelle ou associative. Les bibliothèques sont beaucoup sollicitées pour les enquêtes ; peut-être trop pour pouvoir répondre à toutes les demandes. Le côté numérique du questionnaire n'aide pas à promouvoir l'enquête. Ces données sont à prendre en compte dans les résultats obtenus.

Le face à face aurait permis d'avoir des réponses peut-être plus exactes ou du moins plus spontanées. Mais le choix d'une diffusion par Internet s'explique par les moindres moyens comparés à la taille de l'échantillon et le temps accordé.

L'échantillon choisi

Il a fallu inclure la plus grande variété possible de personnes de façon à avoir une représentation la plus proche possible de la réalité. L'élément majeur pris en compte dans cette enquête est la diversité des catégories de bibliothécaires. La catégorisation dans ce type d'enquête est incontournable pour mesurer la fréquence des différentes situations personnelles et professionnelles.

L'ENQUÊTE

Le nombre de réponses, qui s'élèvent à cent soixante-trois, ne permet pas de confirmer ou d'infirmer les hypothèses³⁵. Cependant des tendances peuvent donner des premiers éléments de discussion et des pistes de recherches à approfondir.

Résultats détaillés et argumentés de l'enquête

Les données générales

Parmi les répondants, trente sont des hommes et cent trente-trois sont des femmes. Le résultat n'est pas surprenant puisque la féminisation des métiers en bibliothèque est bien connue, tant par les professionnels que par les représentations communes.



La répartition des âges est visible avec l'illustration 1 : la majorité ont entre 35 et 49 ans (environ 44%) et les 25-34 ans (36% des individus). Les moins de 24 ans sont très minoritaires et les 50 ans et plus représentent une petite partie³⁶.

Illustration 1 : Répartition par âges

Les personnes ayant répondu viennent de plusieurs départements répartis sur la France métropolitaine comme le montre le graphique 2. Il y a eu plus de dix personnes dans le département du Rhône et dans celui de l'Île de France : ceci est dû respectivement aux contacts plus nombreux que nous avons à Lyon et à la proportion de personnes travaillant sur Paris.

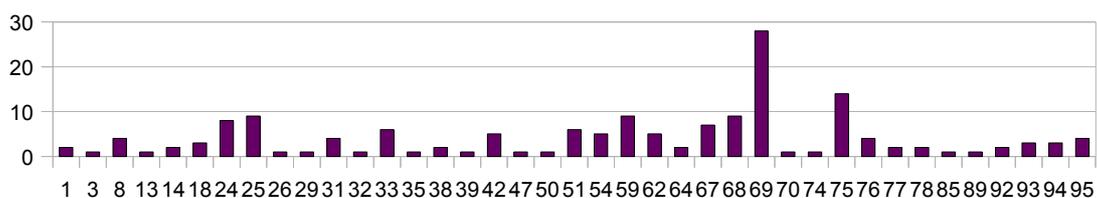


Illustration 2 : Nombre de personnes par département où ils vivent actuellement

En ce qui concernent les départements où ils ont le plus vécu (image 3), les tendances restent les mêmes. En revanche, la diversité des départements est plus importante.

³⁵ Dans l'ouvrage *L'enquête sociologique*, dirigé par Serge Paugram, en dessous de 200 réponses pour une enquête sociologique par questionnaire, les données ne sont pas exploitables car cela ne représenterait pas assez les individus interrogés. Et théoriquement, nous ne pouvons faire des pourcentages en dessous de 100 résultats. Après, tout dépend de l'étendu de la population sur laquelle on enquête, des besoins et des objectifs finals (Isabelle Parizot, p. 94).

³⁶ Voici les chiffres de l'INSEE de la population active en 2011 par âge : 10% ont entre 15 et 24 ans, 64% entre 25 et 49 ans et 26% pour les plus de 50 ans (source : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03170). Même si la comparaison n'est pas faisable sur un si petit échantillon, ces données peuvent nous apporter une idée concrète de la situation en France.

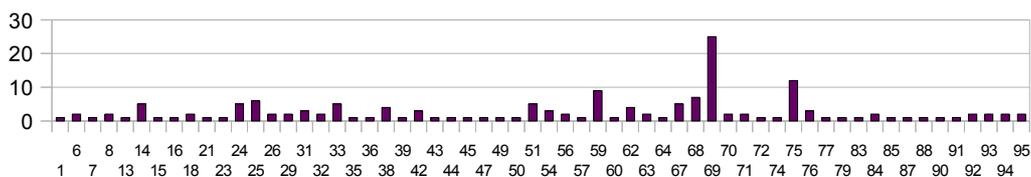


Illustration 3 : Nombre de personnes par département où ils ont le plus vécu

En comparant les deux réponses à ces questions par individu, soixante et onze personnes sur cent soixante-deux sont actuellement dans un autre département que dans celui qu'ils ont le plus vécu, soit un peu plus de la moitié. La mobilité n'est pas très forte mais reste tout de même non négligeable puisqu'il n'y a pas de distinction d'âge ou de situation.

L'origine familiale

Afin de savoir comment et pourquoi ces professionnels ont choisi un travail en bibliothèque, il nous semble intéressant de connaître les métiers des parents ainsi que ceux des frères et sœurs. Le choix de profession ainsi que celui des études sont influencés, volontairement ou non, par les personnes qui nous entourent. Les membres de la famille sont les individus les plus proches. Nous avons vu plus haut que la culture professionnelle s'acquiert également avec les contextes extérieurs : le lieu où l'on vit, les activités que l'on fait... Et ces éléments passent prioritairement par et avec la famille. Nous allons voir si ces affirmations sont vraies pour notre enquête.

Les professions du père sont réparties selon le graphique 4. Il faut tout d'abord souligner qu'aucun n'est en activité. La catégorie la plus représentée est celle des cadres et des professions intellectuelles supérieures pour quarante-neuf pères, suivie de près par la catégorie des professions intermédiaires (vingt-six). Les catégories d'employés, d'ouvriers et d'artisans sont toutes les trois autour de vingt pères.

Parmi les réponses, une part importante des pères sont professeurs ou instituteurs : dix-huit font ou ont fait ce métier. Cette profession est culturellement proche des bibliothèques. Cela pourrait expliquer une des influences à travailler en bibliothèque. En revanche, seul un père est bibliothécaire et un autre magasinier des bibliothèques parmi toutes les réponses.

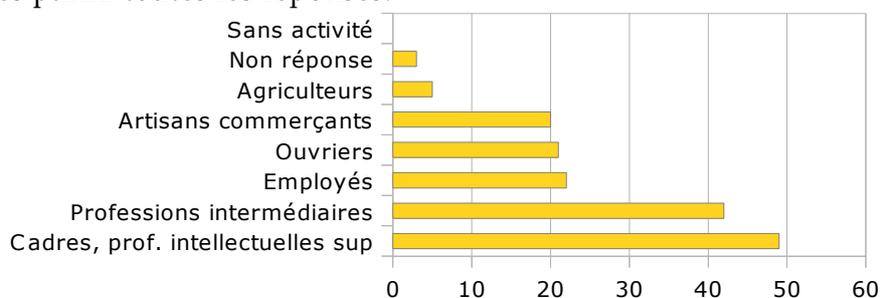


Illustration 4 : Répartition des professions paternelles

En ce qui concerne les mères (illustration 5), les résultats sont très différents de leurs maris. Mais les tendances restent celle de la situation générale : les femmes n'ont

pas le même type de métier que leur mari avec moins de responsabilités et une position sociale moins haute. Trente-six mères sont sans activité professionnelle contrairement aux pères où ils ont tous un travail. Dans cette même tendance, les professions intermédiaires sont les plus représentées avec 36% des mères. Elles sont 23% à occuper un poste d'employé. La catégorie des cadres et des professions intellectuelles supérieures, qui prédominait chez les pères, atteint seulement la 4ème position avec presque 10%.

Nous retrouvons cependant les mêmes données que les pères pour les professions de professeure ou d'institutrice : elles sont vingt à faire ou à avoir fait ce métier. Et seulement une mère est bibliothécaire.

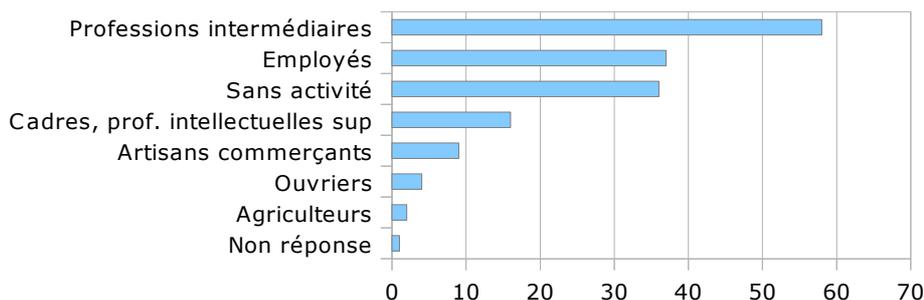


Illustration 5 : Répartition des professions maternelles

Le niveau d'études des parents suit la même tendance selon le graphique 6 ci-dessous. Le certificat d'études est majoritaire pour les pères (trente-six) et les mères (trente-cinq). Et la plupart des parents se situe entre ce diplôme et le baccalauréat. Parmi les différences, les mères sont plus nombreuses pour le CAP-BEP (trente mères contre vingt-six pères), pour le BTS (dix-huit contre neuf) ainsi que pour la licence (vingt-quatre contre quinze). Pour ce dernier diplôme, cela s'expliquerait par le fait que vingt d'entre elles font le métier d'enseignante. Ensuite, à partir de la maîtrise jusqu'aux doctorat, les pères sont plus nombreux et les mères sont même absentes au niveau de bac+8 (onze pères contre zéro). La part des parents ayant fait des hautes études reste assez faible au vu de l'ensemble des résultats mais les études jusqu'à l'enseignement supérieur n'étaient pas aussi développées et systématiques qu'aujourd'hui.

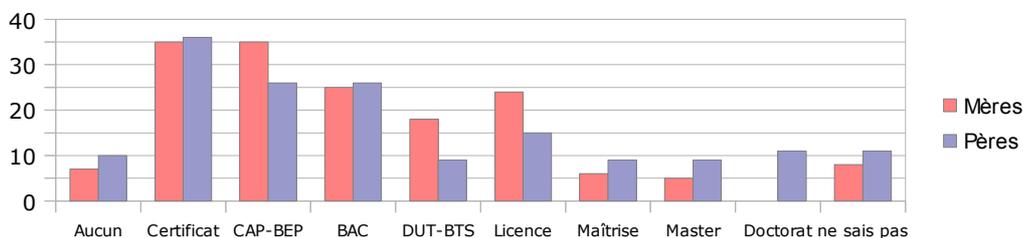


Illustration 6 : Niveau d'étude des parents

Les professions des frères et sœurs (illustration 7), sans distinction de famille, les professions intermédiaires et les professions intellectuelles supérieures sont les plus représentées : quatre-vingt-quatre personnes pour les premières et soixante-quatorze pour les secondes pour 258 frères et sœurs en tout. Les employés sont quant à eux quarante-neuf, soit un peu moins de 20%. Les autres catégories (artisans, agriculteurs, ouvriers...) sont assez peu représentées.

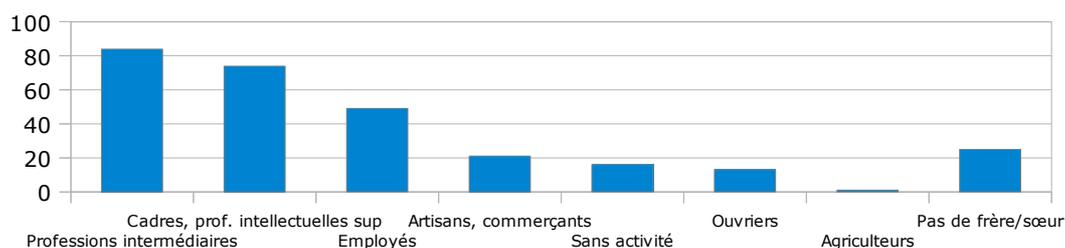


Illustration 7 : Professions des frères et sœurs

L'environnement familial ne serait pas sans incidence sur le choix du métier d'une personne. En effet, parmi les résultats ci-dessous, les catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires et des cadres sont majoritaires et ce aussi bien pour les parents que pour les frères et sœurs. Nous ne pouvons pas faire de généralité puisque les résultats nous montrent que les autres catégories sont tout de même présentes (et en excluant les potentielles erreurs liées aux réponses et à leur interprétation). Mais la culture familiale influencerait bien les personnes et façonnerait ainsi une partie de leur avenir professionnel.

La formation initiale

Une tendance se dessine pour les études universitaires des personnes ayant répondu : les études sont de trois à cinq années après le baccalauréat pour les plus représentatives selon le dessin 8. Les bac+5 représentent 32% et les bac+3, 28%. Le deuxième palier est constitué des niveaux intermédiaires : 18% ont eu un niveau de bac+4 et 12% un diplôme de quatre années d'études universitaires. Les niveaux extrêmes représentent chacun moins de 5% des répondants.

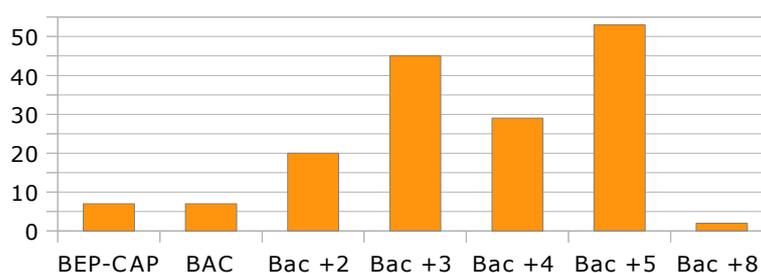


Illustration 8 : Nombre de personnes par niveau d'études

Les résultats pourraient correspondre à l'évolution du système éducatif de l'enseignement supérieur. Le schéma LMD (Licence Master Doctorat³⁷) mis en place en 2004 par les universités remplace les anciens diplômes. Ainsi, le DEUG (bac+2) et la maîtrise (bac+4) tendent à disparaître.

³⁷ Selon le décret n° 2002-482 du 8 avril 2002, l'architecture de l'enseignement supérieur est redéfinie selon trois grades et ce pour une harmonisation européenne des diplômes : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000771048>

Pour pratiquement la moitié d'entre eux, les études universitaires correspondent au métier qu'ils font actuellement (graphique 9). Ce résultat est un peu surprenant en comparaison avec l'offre de l'enseignement supérieur en matière d'études bibliothéconomiques. On peut supposer également que la moitié (ou presque) ont pour ainsi dire toujours voulu travailler en bibliothèque ou dans la documentation ; ce qui est un résultat plutôt positif comparé aux portraits les plus pessimistes que l'on peut trouver sur ce sujet.

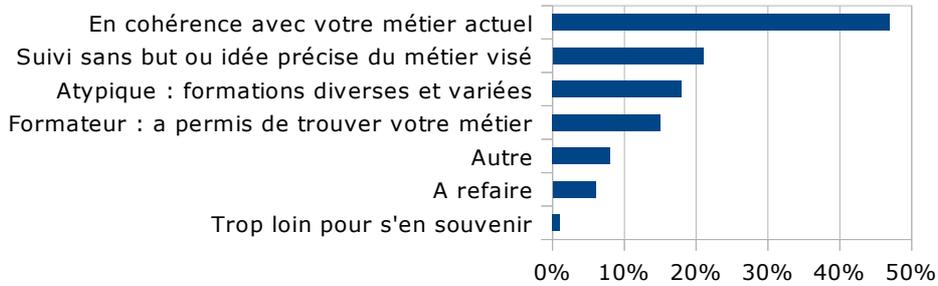


Illustration 9 : Avis sur leur études universitaires

Il faut tout de même souligner que pour un cinquième des individus, les études ont été suivies sans but précis et pour seulement 6% elles seraient « à refaire ». Ensuite, pour respectivement 18% et 15%, leurs parcours sont diversifiés et cela leur a permis de trouver leur voie professionnelle.

Le graphique suivant (10) nous indique le nombre de diplômes obtenus par les répondants qui sont en rapport avec la documentation. La plus grande part revient au niveau de bac+2 avec quarante-deux diplômes. Ensuite, le niveau licence a une part non négligeable avec vingt-sept diplômes. Il y a vingt-trois Certificats d'Aptitude aux Fonctions de Bibliothécaire (CAFB). Il a disparu en 1992, ce chiffre devrait donc naturellement tendre à disparaître avec les années. Le niveau master quant à lui occupe 18 diplômes des individus. Ainsi, plus le niveau augmente, moins les personnes ont des diplômes spécifiques en documentation et métiers des bibliothèques.

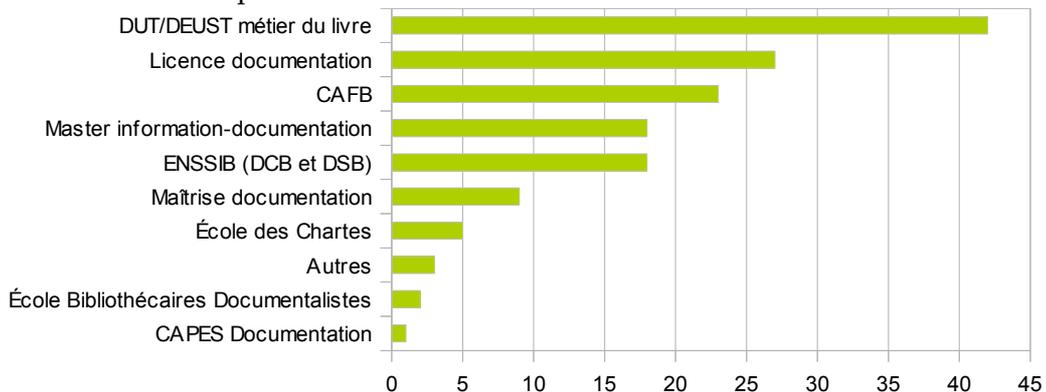


Illustration 10 : Nombre des diplômes bibliothéconomiques par catégorie

Une majorité d'individus ont un diplôme en documentation, tous niveaux confondus (illustration 11). En revanche, 33% des personnes n'ont aucun diplôme en rapport avec leur métier en bibliothèque. C'est un nombre assez conséquent et non surprenant à la fois. Contrairement à d'autres métiers où sans formation initiale il est très difficile d'accéder à un poste, en bibliothèque (et dans la fonction publique en générale) les concours permettent aux personnes n'ayant pas de formations spécifiques, d'accéder à ces métiers.

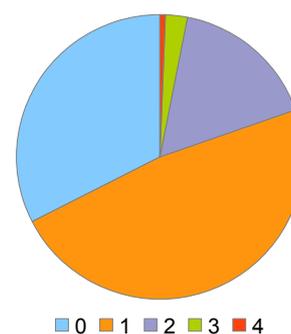


Illustration 11 : Nombre de diplôme bibliothéconomique par personne

Nous avons ensuite interrogé les personnes sur leurs diplômes obtenus, hors domaine de la documentation. Le graphique 12 représente le nombre de ces certificats par grandes disciplines. Les niveaux (licence, master...) ne sont pas pris en compte ici : le but est de savoir s'ils ont suivi ou non d'autres enseignements que celui des bibliothèques et si oui, lesquels.

Les diplômes de lettres et de langues sont les plus nombreux. Ce sont cinquante attestations pour ces disciplines. Ensuite, le domaine des sciences humaines et arts en compte quarante. Ces deux spécialités représentent 57% des diplômes. L'histoire est également très présente avec trente-cinq diplômes, soit environ 22%. Ces études sont accompagnées pour certains d'une option métiers du livre ou archives, enseignements qui les ont par la suite orienté vers la profession qu'ils font aujourd'hui. Et enfin, très peu ont eu des diplômes d'économie et de gestion (treize) ou de sciences (sept).

Il faut souligner qu'ils sont tout de même trente-six à n'avoir eu aucun autre diplôme en dehors du domaine des bibliothèques, soit une personne sur cinq.



Illustration 12 : Nombre de diplômes obtenus non bibliothéconomique

Pour travailler en bibliothèque universitaire ou territoriale, un des principaux accès est le concours. Parmi les enquêtés, quarante-cinq n'ont pas eu de concours ou n'en ont pas passé. Un seul concours est obtenu pour quatre-vingt-un individus, soit 50%, ce qui constitue la majorité. Ensuite, vingt-six personnes ont passé deux concours, huit ont obtenu trois concours et enfin trois personnes ont eu quatre concours.

Nous avons vu en première partie que les bibliothécaires avaient des représentations de leur métier très diverses. Ces résultats sur les études des individus nous expliquent en partie cette dispersion : des niveaux d'études très larges du BEP au Doctorat, des acquis de nature et de niveau très divers en documentation, des diplômes

d'autres disciplines assez éloignées de la documentation et enfin soixante-dix-sept personnes ont fait des études en cohérence avec leur métier actuel. Parallèlement, la majorité est passée par des concours pour avoir un poste. C'est une des contradictions de ces métiers en bibliothèque : de grandes disparités en formation initiale mais un accès plutôt formalisé et très restreint pour obtenir un poste.

L'identification professionnelle en bibliothèque se retrouve ainsi soit neutre de pré-requis scolaires soit influencée par des images d'activités pré-conçues par les études. Mais d'autres représentations peuvent être prises en compte comme le montre la partie suivante.

Le poste actuel

Les cent soixante-trois enquêtés se répartissent ainsi : soixante-douze travaillent dans une bibliothèque universitaire, soixante-cinq dans une bibliothèque municipale, dix-huit dans une bibliothèque départementale de prêt, six dans une bibliothèque de recherche ou de grande école et deux sont dans une bibliothèque d'un autre type. La répartition des répondants est pratiquement à part égale entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

Voici les chiffres des cadres ou corps d'emploi les plus importants : vingt-cinq bibliothécaires assistants spécialisés, vingt-quatre adjoints territoriaux du patrimoine, vingt-quatre assistants territoriaux de conservation, vingt-trois conservateurs d'État, dix-sept bibliothécaires territoriales, quinze magasiniers, huit conservateurs territoriaux, sept ingénieurs d'études, six bibliothécaires d'État, trois adjoints administratifs, deux rédacteurs, deux techniciens... Le profil des enquêtés est ainsi assez diversifié pour pouvoir discuter des réponses.

En revanche, une grande majorité sont en contrat à durée indéterminée (graphique ci-contre) : cent trente-cinq personnes sont titulaires, vingt-trois en contrat à durée déterminée et cinq stagiaires. Dans le dernier rapport de l'Inspection Générale des Bibliothèques de mars 2013, où il est question des emplois en bibliothèques, les chiffres des contractuels sont différents selon plusieurs critères (le cadre d'emploi, l'établissement...). Ainsi, en bibliothèque universitaire, 20% sont contractuels, à la BnF ils sont 35% et à la BPI 18%. Pour les bibliothèques territoriales, le pourcentage varie de 20% à 8% pour la part des contractuels. Le pourcentage de contractuels est donc un peu en dessous des chiffres de l'IGB.

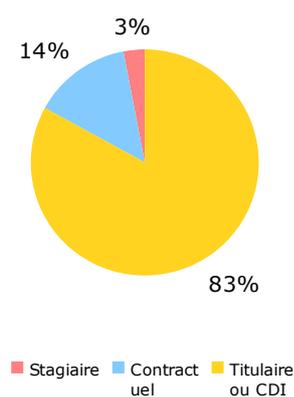


Illustration 13 : Nature du contrat

Pour accéder à leur poste, 37% ont eu recours à un concours (illustration 14). Ensuite, 22% ont répondu à une offre d'emploi. Il pourrait s'agir des contractuels et d'une partie du personnel territorial. Viennent par la suite la mutation pour 19% d'entre eux et la candidature spontanée pour 12%. Ce dernier chiffre n'est pas négligeable pour des bibliothèques de fonction publique où les principales offres

sont diffusées soit par profil de concours soit par offre d'emploi contractuel. En dessus de 5%, nous retrouvons la titularisation sur poste (qui devrait augmenter avec les dernière mesures prises par le gouvernement), la promotion et à la suite d'un stage.

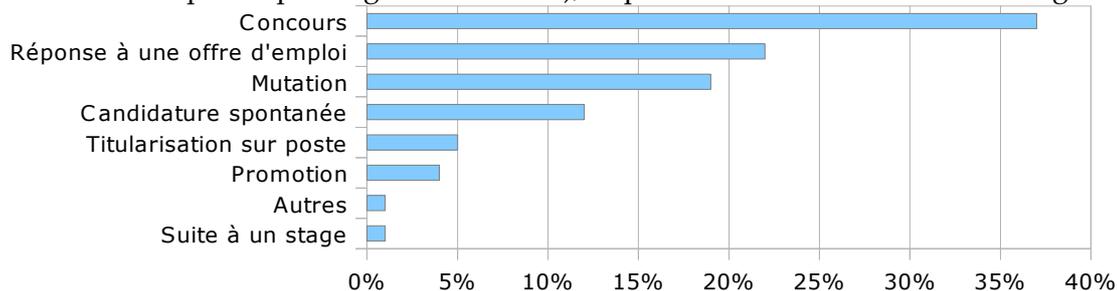
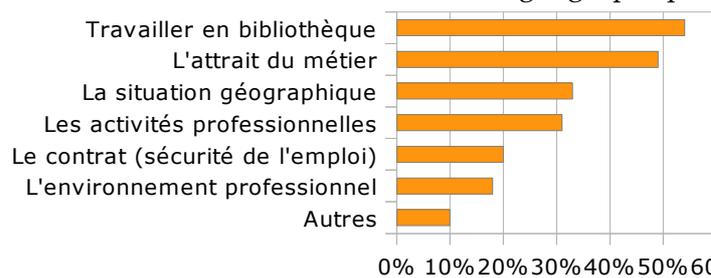


Illustration 14 : Les moyens d'accès au poste

Avec ces multiples accès à l'emploi possibles, nous nous sommes demandés quelles sont les raisons de leur insertion professionnelle (illustration 15). Plusieurs réponses sont acceptées pour cette question, c'est pourquoi le total est supérieur à 100%. Premier constat, l'idée de travailler en bibliothèque (54%) et celle de faire le métier de bibliothécaire (49%) arrivent premières. Là encore, des clichés montrant des bibliothécaires arrivés par hasard en bibliothèque ou n'ayant aucune envie particulière seraient réfutés. Les activités professionnelles ont également un résultat plutôt positif : 31%.



33% ont répondu ce choix pour leur travail. Et la sécurité de l'emploi a un taux de 20% chez les répondants. En revanche, l'environnement et les relations professionnels n'attirent pas beaucoup de monde puisque seul 18% y ont répondu loin derrière

la perspective de travailler dans un établissement de ce type.

Parmi les réponses fournies spontanément, des personnes ont sélectionné leur travail par choix familial (rapprochement, un parent faisant déjà un métier en bibliothèque), d'autres qui ont des attentes plus précises (service public, travailler dans un établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche, un domaine spécifique...). Mais pour certains, le poste n'a pas été choisi (mutation, par hasard).

Pour choisir leur métier, une question est venue s'ajouter à la précédente : les personnes connaissaient-elles les activités professionnelles avant leur prise de poste ? Deux types de questions ont été posés : une fermée (oui ou non) et une autre ouverte où ils pouvaient argumenter leur choix. Dans un premier temps, la réponse positive est légèrement supérieure à la négative. 55% des enquêtés auraient pu décrire facilement une journée de travail alors que 45% avaient des représentations floues.

Dans un second temps, les réponses à la question ouverte sont intéressantes par leurs divergences. Pour ceux qui peuvent décrire facilement une journée type de travail, beaucoup ont eu des expériences professionnelles avant leur prise de poste, ont fait des stages, ont trouvé la fiche de poste ou l'entretien assez claire. Une réponse montre l'importance des apprentissages avec les collègues : « les conversations avec des

collègues m'avaient préparée à ce poste ». Mais cela est encore plus vrai pour ceux qui avaient des images floues de leur poste : « j'ai appris le métier sur le terrain », « les fonctions que j'occupe actuellement n'étaient pas regroupées en tant que telles dans un service. Celui-ci s'est constitué, et est encore en cours de constitution. Par conséquent, en-dehors de la gestion du SIGB sur laquelle j'ai pu bénéficier d'un vrai tuilage, sur d'autres dossiers, il n'y avait pas ou peu de transmission interne. ». Toujours parmi ceux qui ont répondu par la négative, beaucoup ont déclaré n'avoir jamais travailler en bibliothèque (même s'ils ont réussi un concours), d'autres manquaient de formation initiale, de cours concrets ou de stages. Et enfin, une partie de ces personnes parle de l'évolution des métiers, des créations de poste qui leur donnent une représentation floue de leur profession.

Voici quelques phrases représentatives de l'échantillon : « je n'avais pas d'expérience en bibliothèque, donc seulement une représentation extérieure du métier », « une idée précise : la relation avec le public ; tout le travail autour du livre : une idée floue », « représentation idéalisée ».

Ce qui peut être également intéressant de souligner dans ces réponses c'est que certains ont une image précise des activités professionnelles grâce à des stages ou simplement parce qu'ils sont usagers d'une bibliothèque alors que pour d'autres, même avec une formation en documentation et plusieurs stages, ils ont toujours des images floues. Cela montre bien la diversité des métiers en bibliothèque et les activités dépendent de l'établissement employeur.

Nous nous intéressons maintenant aux moyens de connaissance des activités de l'emploi qu'ils occupent (graphique 16). Plus de 40% ont répondu que c'était

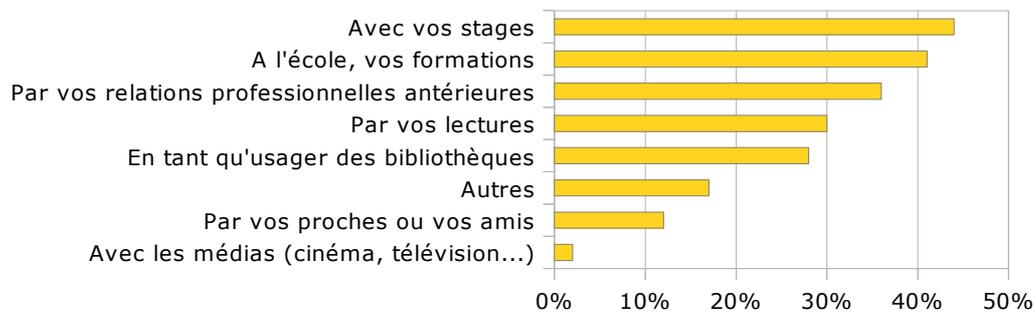


Illustration 16 : Connaissance des activités professionnelles

grâce à leur stage et à leur formation. Contrairement aux questions précédentes où la formation initiale n'était pas le meilleur moyen pour l'acquisition de savoirs, ici elle semble très importante. Ensuite, les relations antérieures ont un taux de 36% des répondants, ce qui n'est pas négligeable non plus. Les relations, quelles soient scolaires ou professionnelles sont donc importantes pour la construction de l'identité professionnelle. 30% ont répondu par leurs lectures et 28% en tant qu'utilisateur des bibliothèques. La fréquentation d'un établissement ne serait donc pas vraiment le déclic pour faire le métier de bibliothécaire puisqu'ils ne sont pas nombreux à avoir connu des activités professionnelles en étant utilisateur. Parmi les plus faibles influences, les proches ont permis de connaître les activités de l'emploi pour 12% d'entre eux et seulement 2% par les médias.

La représentation qu'ont les professionnels de leur métier n'est pas toujours flatteur. C'est pourquoi une question est nécessaire pour savoir ce qu'ils pensaient de

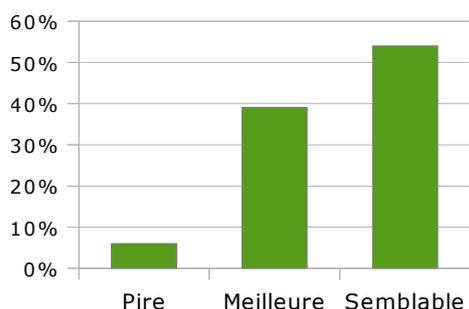


Illustration 17 : Image du travail par rapport aux représentations d'avant embauche

leur emploi maintenant par rapport aux images qu'ils avaient avant leur embauche. Ce qui ressort des réponses (graphique 17), c'est une représentation semblable pour plus de la moitié des personnes et surtout qu'elle est meilleure pour presque 40% d'eux. 6% ont une image pire de celle qu'ils auraient pu imaginer. C'est un bilan plutôt positif à l'égard des clichés qui véhiculent de mauvaises représentations ou exagérées.

Cette question est complétée par une autre ouverte où ils pouvaient laisser un commentaire sur leur vision du métier. Les réponses sont très riches d'informations et diversifiées. Parmi ceux qui ont répondu « semblable », leur explication tient sur ces propos : la variété des tâches, le contact avec le public, le travail en équipe, l'intérêt pour les missions de la bibliothèque, l'autonomie. Certains n'avaient aucun a priori sur le métier. D'autres ont répondu semblable par défaut mais ils auraient mis une image plutôt « différente ». Ces parties des réponses cachent aussi quelques idées négatives : les lenteurs administratives, les pressions de rendement ou « parfois déçue par le manque de curiosité, de modernité, de prise d'initiatives de certains collègues ».

Ces derniers commentaires rejoignent ceux qui ont répondu avoir une image pire que celle d'avant. Pour ces quelques personnes, le métier souffre d'un manque de diversité, de relations professionnelles et hiérarchiques conflictuelles, de travail trop axé sur l'administratif ou sur le management. Ou encore, ce serait un métier fermé sur lui-même et « le manque de moyens et le manque d'intérêt du public freine un peu le métier ; l'aspect très hiérarchique du métier est un peu difficile à accepter parfois aussi ».

Mais parmi les réponses positives, les propos ressemblent à ceux qui ont une image semblable. C'est un métier passionnant pour certains où ils peuvent échanger avec les collègues et où il faut être polyvalent et dynamique ; « ce poste est l'occasion de développer un service de communication aux usagers et de réfléchir constamment à l'offre que l'on propose aux usagers. ». L'appréhension d'avant est assez forte parfois : « j'avais peur d'entrer dans le monde du silence et de m'ennuyer, jusqu'à ce que je découvre tout l'aspect "animation et partenariat" qui est à l'opposé de l'image que je m'étais faite : beaucoup de mouvements, de rencontres et d'échanges passionnants ».

Un commentaire pourrait clôturer ce paragraphe : « cela reste un métier riche, passionnant et finalement varié, mais qui souffre d'un déficit d'image, je crois, auprès de la population et des instances politiques. Un métier en mutation, ce qui le rend intéressant, mais cela fragilise beaucoup la profession parce que, je crois, il y a un problème d'identité ».

La carrière professionnelle

Pour comprendre comment l'identité professionnelle d'une personne se construit, il nous a paru intéressant de connaître le parcours des enquêtés à savoir notamment leurs précédents postes en bibliothèque et les autres expériences en général.

Pour une majorité des répondants (soixante-quatorze d'entre eux), une expérience dans la documentation a eu lieu. Ces résultats ne prennent pas en compte l'âge de la personne. Vingt-six personnes ont eu deux expériences en bibliothèque, dix en ont eu trois et une minorité (sept) en ont eu plus de quatre. Plusieurs personnes sont entrées récemment dans la vie active ou dans le monde des bibliothèques, c'est pourquoi quarante-deux personnes n'ont eu aucun autre poste que celui qu'ils ont actuellement.

Parmi les autres expériences qu'ils ont pu avoir, pour une grande partie cela reste des jobs d'été ou des remplacements divers. Quelques personnes ont été libraire, instituteur ou enseignant, ce qui reste proche des métiers des bibliothèques.

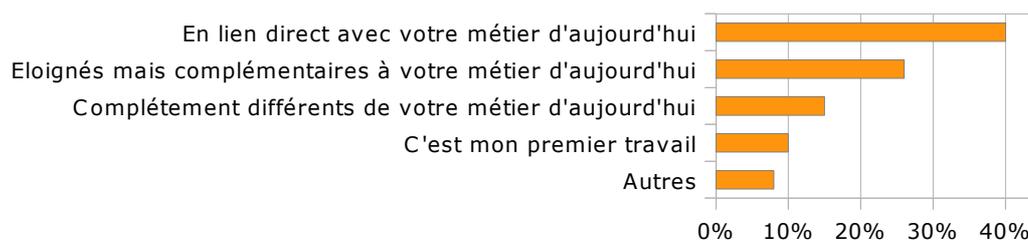


Illustration 18 : Rapport entre les différentes expériences professionnelles

Le résultat de la question suivante confirme les réponses précédentes (illustration 18). Pour 40% des enquêtés, leurs expériences sont en lien direct avec leur métier d'aujourd'hui et pour 26% elles sont complémentaires. Ainsi pour une grande partie, le parcours professionnel est plutôt cohérent et a amené les personnes à travailler en bibliothèque d'une façon ou d'une autre.

Dans ce même thème de la carrière professionnelle, la fonction publique prend une large place puisque 61% y ont fait toute leur carrière. Et 39% n'ont donc pas fait toute leur carrière dans la fonction publique.

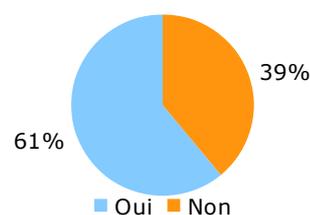


Illustration 19 : Carrière dans la fonction publique

Les perspectives professionnelles des individus sont diversifiées (graphique 20). En tête, arrivent à taux pratiquement égal les personnes ayant des projets à court terme (29%) et ceux qui gardent leur poste pendant encore plusieurs années (28%). Les répondants ayant pour intention de changer dans un horizon plus lointain sont 16% et ceux dont l'avenir est flou atteint à un taux de 12%. Une minorité pense à leur retraite (5%).

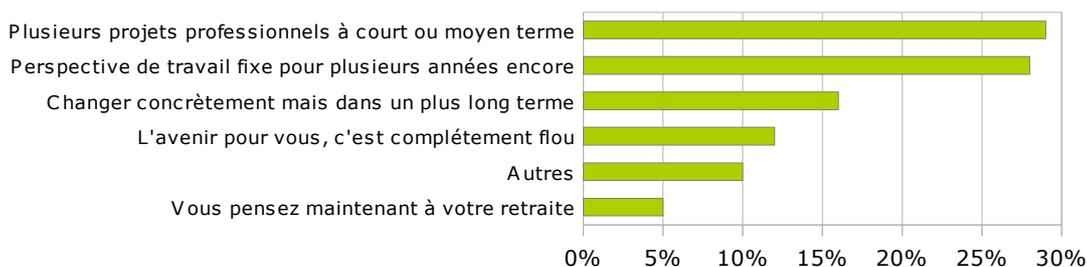


Illustration 20 : Perspectives professionnelles

Les formations continues

Les formations continues sont très présentes dans la vie professionnelle des individus. En effet, 80% ont suivi ou moins un stage au cours de leur carrière. Parmi ceux qui ont suivi des formations, ces dernières ne sont pas obligatoires pour 82% (et pour 18% d'entre eux, elles sont obligatoires). Une majorité des personnes vont donc volontiers à des stages professionnels.

Les formations dites continues sont indispensables pour 74% des répondants (graphique 21). Ensuite pour 21% elles sont intéressantes et pour seulement 4% facultatives. L'intérêt des formations est importante dans le milieu des bibliothèques.

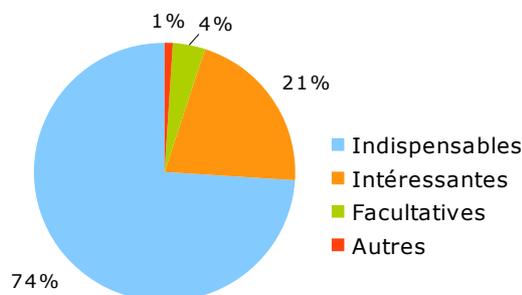


Illustration 21 : Intérêt des formations continues

Suivre des formations se construit parmi des choix et des raisons dont voici les résultats (graphique 22). En premier, l'actualisation des compétences liées aux activités du poste est la cause principale avec 67% et pour 54% c'est suivre l'évolution générale des métiers en bibliothèques. La curiosité professionnelle obtient également un grand nombre de réponses (51%). Ensuite, l'acquisition de nouvelles connaissances pour une prise de poste est une raison pour 45% des individus. Ces résultats montrent l'importance des activités propres à chaque poste et à chaque individu mais ils ne se ferment pas dans des acquis et suivent volontiers des formations pour actualiser des savoir-faire ou par curiosité. Les stage continus servent également à préparer les concours pour 27%. La curiosité personnelle est valable pour 19% d'entre eux. La frontière entre le monde professionnel et la vie privée reste ambiguë puisqu'une

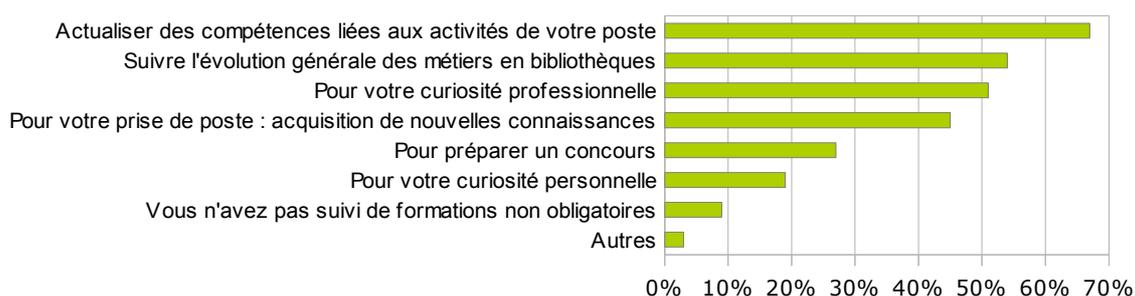


Illustration 22 : Raisons de participation aux formations continues

personne sur cinq suivent des formations pour leur curiosité personnelle (en plus d'autres raisons).

Faire des formations en tant que formateurs est une activité reconnue des bibliothécaires comme l'atteste le graphique 23³⁸. En effet, seulement 24% n'ont pas été formateurs au cours de leur carrière. Sachant que des personnes commencent leur vie professionnelle ou sont encore en étude ou en stage, ce taux pourrait être réduit. Le public destinataire est à égalité entre les usagers et les collègues.

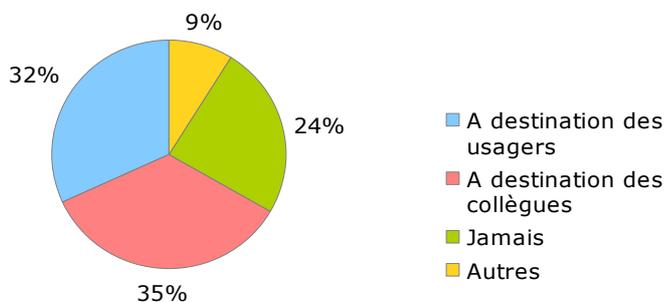


Illustration 23 : En tant que formateurs

Parmi les thèmes abordés en tant que formateurs, les outils informatiques et internet comptabilisent trente-huit réponses et la recherche documentaire est indiquée trente-six fois. Arrivent ensuite les missions générales d'une bibliothèque et son organisation (vingt-trois réponses). En dernier, plusieurs thèmes d'acquisitions spécifiques ressortent des questionnaires ainsi que la classification et le catalogage.

Les activités culturelles

Il nous a paru intéressant de voir quelles sont les activités culturelles des professionnels des bibliothèques. Est-ce que l'environnement de travail favorise les sorties ou non ? L'enquête des pratiques culturelles des français va nous permettre de comparer nos résultats avec ceux du Ministère de la culture et de la communication datant de 2008³⁹.

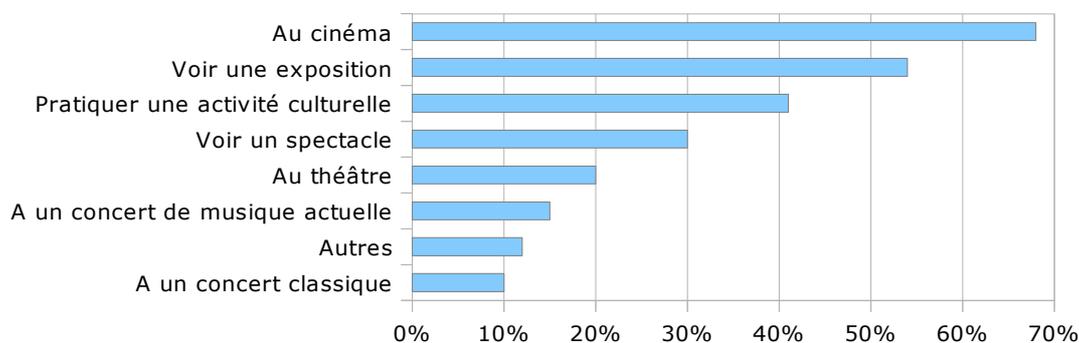


Illustration 24 : Participation à des activités culturelles

Parmi les résultats les plus significatifs, 24% des français vont six fois et plus au cinéma par an et notre échantillon sont 68% à y avoir été au cours du dernier

³⁸ Pour cette question, les personnes pouvaient choisir plusieurs réponses. Les pourcentages du graphique sont ramenés à un total de 100% pour plus de lisibilité.

³⁹ Résultats détaillés des enquêtes sur <http://www.pratiquesculturelles.culture.gouv.fr/>

mois (illustration 24). Aller voir une exposition est une activité pour 54% de nos répondants alors que pour l'enquête nationale, 58% n'en ont pas vu une seule fois. Pratiquer une activité culturelle est également très présente puisque 41% des personnes interrogées en ont réalisé au moins une au cours du mois.

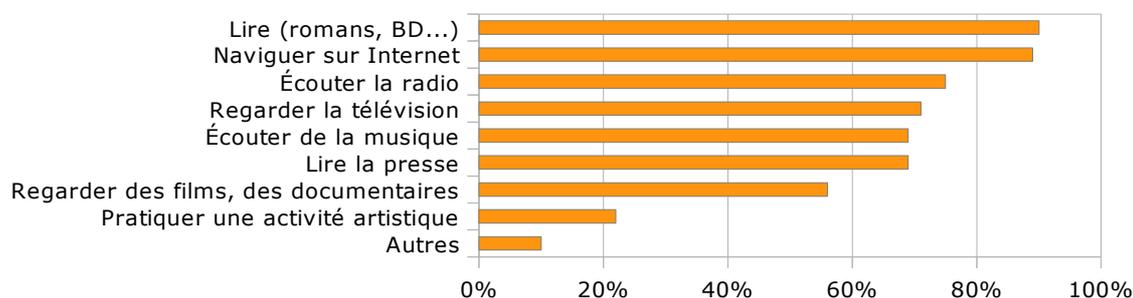


Illustration 25 : Pratiques quotidiennes culturelles

Les pratiques quotidiennes et culturelles des répondants ne correspondent pas, à quelques exceptions près, aux réponses des français dans l'enquête nationale. Lire et naviguer sur Internet sont des pratiques très régulières pour respectivement 90% et 89% d'entre eux. Les français sont 30% à n'avoir lu aucun livre au cours de l'année et seulement 60% des moins de 34 ans et 40% des 35-49 ans ont été sur internet « tous les jours ou presque ». Ces chiffres sont tout de même à reconsidérer puisque Internet et ses pratiques ont énormément évolué en cinq ans. Les taux seraient sûrement plus importants aujourd'hui.

Écouter la radio reste une activité quotidienne pour 75% (les français de plus de 25 ans sont 70% à l'écouter de manière régulière) et 71% regardent la télévision. Pour 69%, écouter de la musique est important tout comme lire la presse, qui est seulement une occupation pour 10 à 40% selon l'âge des personnes de l'enquête nationale.

Côté lecture et bibliothèque, 79% empruntent dans leur bibliothèque (illustration 26). Environ 20% des français sont inscrits dans une bibliothèque en 2008.

La moitié ne sont pas inscrits dans d'autres bibliothèques, 36% ont une autre inscription et moins de 10% empruntent dans deux, trois ou plus de quatre autres bibliothèques.

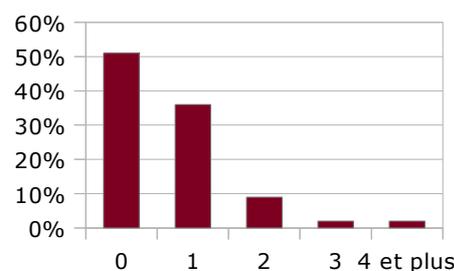


Illustration 26 : Emprunts dans d'autres bibliothèques

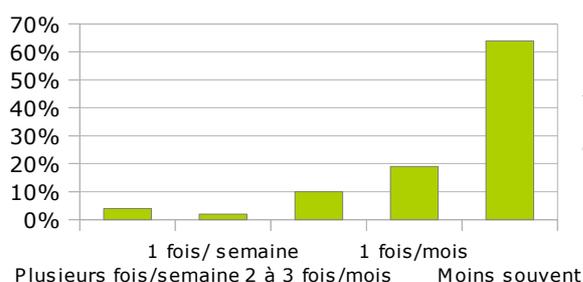


Illustration 27 : Fréquentation des bibliothèques autre que celle du travail

La fréquentation de ces autres bibliothèques est assez raisonnable : 19% y vont environ

une fois par mois, 10% entre deux et trois fois par mois. Mais 62% y vont moins souvent⁴⁰.

La lecture est une activité très présente parmi les réponses de notre enquête. En effet, 45% lisent entre un et deux livres par mois, 30% entre trois et cinq et 23% plus de cinq ouvrages. Seuls 2% n'ont lu aucun livre au cours du mois.

Pour faire une comparaison avec l'enquête nationale du ministère de la culture et de la communication, les personnes ont lu au cours de l'année : un à quatre livres pour 27% ; cinq à neuf livres pour 12% ; dix à dix-neuf livres pour 14% ; plus de vingt livres pour 17%.

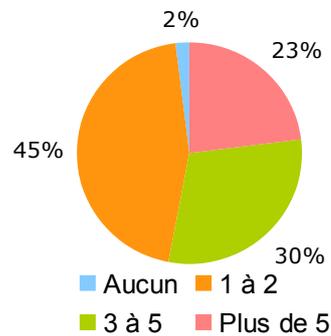


Illustration 28 : Lectures personnelles par mois

Quelques croisements de résultats intéressants

Les résultats développés ci-dessus présentent les chiffres question par question. Pour une analyse plus complète de l'enquête, voici des données croisées qui nous ont paru intéressantes. Bien entendu, une multitude de croisements est possible mais notre enquête s'intéresse prioritairement à l'identité du professionnel des bibliothèques. C'est pourquoi, un choix restreint de croisements a été effectué.

Le croisement du type de contrat avec le niveau d'études (illustration 29) nous montre que tous les niveaux du baccalauréat au doctorat ont des personnes titulaires ou en CDI. Les stagiaires sont présents au niveau bac+2, bac+3 et bac+5. Cela doit correspondre à la fin de l'année universitaire ou des études en général. Les contractuels reprennent en quelque sorte les mêmes données des stagiaires. Mais ils sont dominants au niveau master, suivi de près par le niveau de la licence. On peut remarquer également qu'aux deux niveaux extrêmes (BEP et doctorat) il y a uniquement des personnes titulaires ou en CDI.

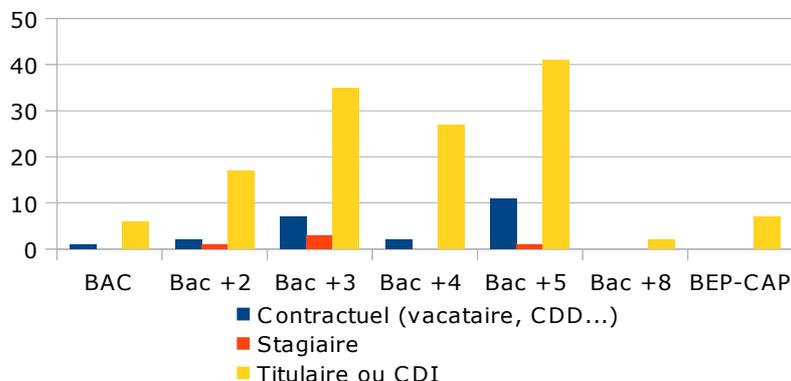


Illustration 29 : Type de contrat selon le niveau d'études

⁴⁰ Parmi les réponses des « moins souvent » se trouvent les 52% qui ne sont inscrits dans aucune autre bibliothèque.

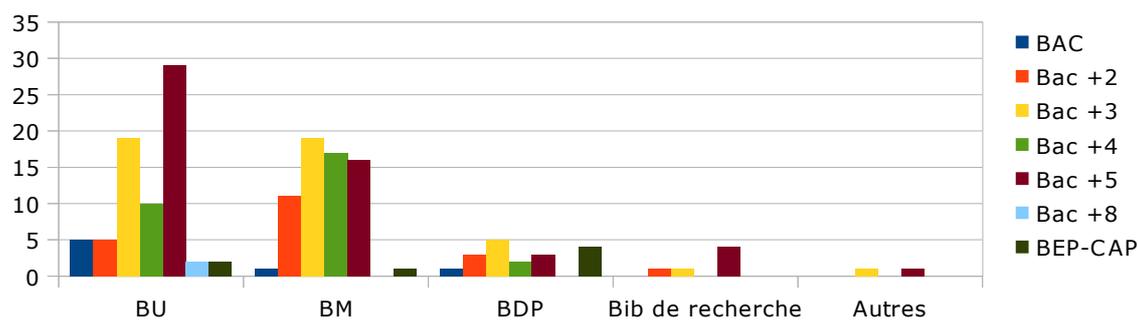


Illustration 30 : Lieu de travail en fonction du niveau d'études

Le niveau d'études est équilibré dans les bibliothèques municipales ainsi que les bibliothèques départementales ce qui n'est pas le cas dans les bibliothèques universitaires (illustration 30). Dans ces dernières, les masters sont en grande dominance suivis par les licences. C'est uniquement dans ce type de bibliothèque que sont présents les doctorants de notre enquête. Au contraire, en bibliothèque municipale, entre quinze et vingt personnes représentent un niveau du bac+3 au bac+5. Les bac +2 sont également bien présents de ces lieux. Dans les autres types d'établissements, le nombre de réponses n'est pas suffisant pour donner une tendance. Malgré tout, nous pourrions avancer un modèle en bibliothèque départementale selon un schéma semblable de leurs collègues en bibliothèque municipale.

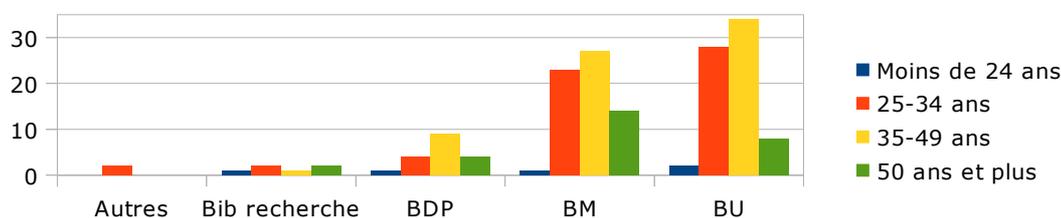


Illustration 31 : L'âge en fonction du type d'établissement

Les lieux de travail ne modifient pas le nombre de personnes selon leur âge (illustration 31). Dans chaque établissement, les différents âges suivent la même courbe d'évolution. Une petite particularité tout de même pour les plus de 50 ans qui sont proportionnellement plus nombreux en bibliothèque municipale que universitaire.

Pour l'obtention du poste, chaque cas est représenté par au moins trois tranches d'âge. Parmi les particularités, les moins de 24 ans sont seulement présents dans les candidatures spontanées et pour répondre à une offre. Les plus de 50 ans sont en nombre pour les mutations ainsi que pour les concours et les promotions. Ils sont tout de même présents en répondant à une offre de poste. Le graphique de l'illustration 32 montre une certaine évolution des métiers en bibliothèque : les 35-49 ans sont en majorité pour les concours, les mutations et les titularisations ; alors que les 25-34 ans sont majoritaires aux candidatures spontanées et aux réponses d'offre.

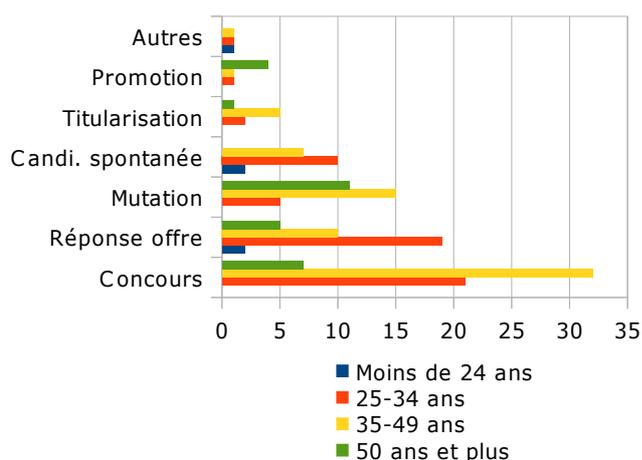


Illustration 32 : Obtention du poste en fonction de l'âge

Les formations ne sont pas vues par tous de la même manière mais nous avons remarqué précédemment qu'une majorité marquait les formations comme indispensables. Les personnes déclarant les stages comme intéressantes ou facultatives sont représentées (illustration 33) le plus dans la tranche des 35-49 ans ainsi que dans celle des 25-34 ans. Les moins de 24 ans sont plus nombreux à déclarer les formations intéressantes qu'indispensables alors que c'est le contraire pour les plus de 50 ans.

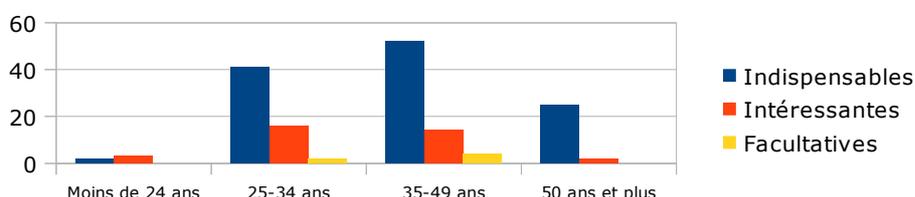


Illustration 33 : L'intérêt des formations en rapport avec l'âge

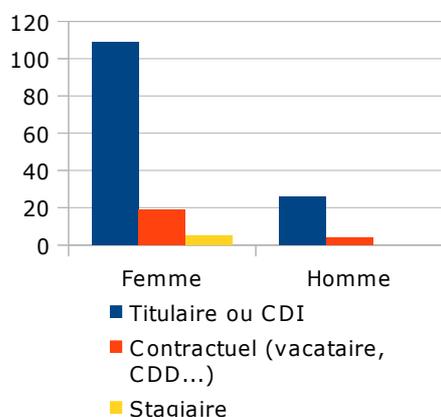


Illustration 34 : Type de contrat selon le sexe

La proportion homme/femme est la même quelque soit le type de contrat (illustration 34).

Avec un croisement des résultats entre le type de poste et le sexe, les hommes sont proportionnellement plus nombreux pour trois postes : assistant territorial de conservation (8 sur 16), conservateur d'État (5 sur 17) et magasinier (5 sur 10).

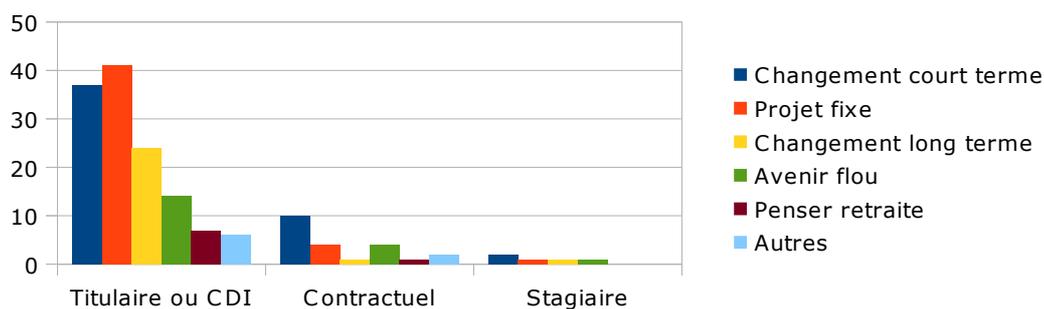


Illustration 35 : Perspectives en fonction du contrat

C'est sans surprise que les projets à court terme touchent le plus de contractuels et de stagiaires (illustration 35). Mais ces changements proche dans l'avenir arrivent en deuxième position des titulaires ou des CDI à un taux assez important.

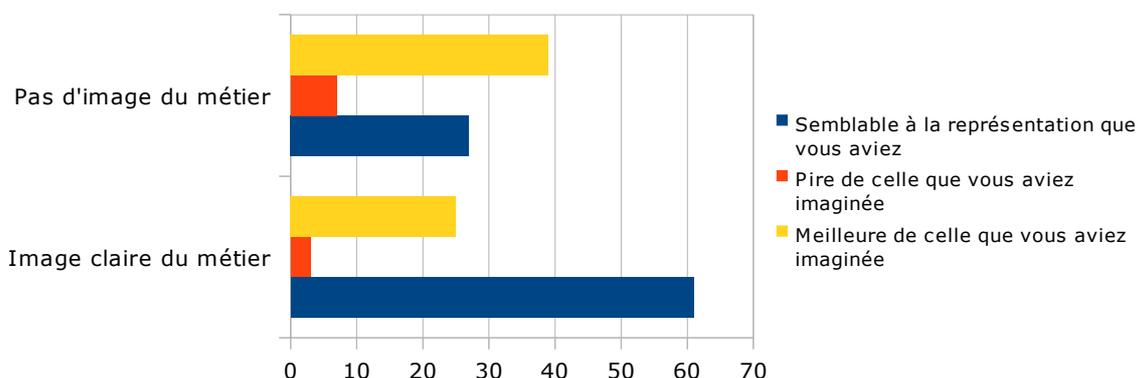


Illustration 36 : Représentation du métier avant et après

Les représentations que les enquêtés ont au départ modifient ensuite leur perception du métier (illustration 36). Ainsi, ceux qui n'avaient pas ou peu d'images des professionnels des bibliothèques sont plus nombreux à indiquer que l'image qu'ils ont est meilleure plutôt que semblable. Et c'est l'inverse pour ceux qui connaissent la profession : l'image en est semblable pour la majorité et meilleure pour moins de personnes. En ce qui concerne les individus dont la représentation est pire de celle qu'ils ont imaginée, ils sont plus nombreux s'ils n'avaient pas d'image au départ.

LES CONSTATS ET LES CONSÉQUENCES

LES CONSTATS

L'enquête montre dans la deuxième partie des résultats plutôt bruts qu'il faut détailler et développer. Plusieurs constats sont ainsi relevés à partir de ces chiffres.

La famille influence le métier d'un individu

La catégorie socioprofessionnelle des parents influence énormément le futur de leurs enfants. Parmi les résultats de notre enquête, il ressort clairement une tendance : pour une grande partie des individus, leurs parents ont une activité professionnelle d'une catégorie proche – du point de vue des activités et des compétences – de celle du bibliothécaire comme l'enseignement. La profession du père est surtout représentative. En effet, vu les âges, l'expansion du travail des mères n'était pas encore développée pour une partie des enquêtés. Les frères et sœurs ont également des métiers de professions intermédiaires ou de cadres. L'influence vient des parents mais aussi de la fratrie.

L'univers familial est important à prendre en compte pour distinguer les professions des bibliothèques. C'est ce que déclare Sainsaulieu quand il indique qu'il faut prendre en compte, pour établir une culture professionnelle, la culture antérieure et extérieure comme l'éducation et la famille. Un constat qui se confirme dans notre enquête. Mais nous savons également que la culture professionnelle est indépendante de la culture individuelle. Ainsi elle s'acquiert dès l'enfance et tout au long des apprentissages de la vie⁴¹. C'est pourquoi les frères et sœurs ont pour la majorité les mêmes ambitions professionnelles.

Nous pouvons aller plus loin en montrant que les personnes ont besoin de repère sociologique pour se représenter dans une entreprise. Mais à l'inverse, le processus de socialisation réajuste les identités professionnelles et personnelles. C'est ce que nous verrons plus loin.

La complexité de la formation initiale dans le domaine des bibliothèques

Le niveau d'études est important (majorité de bac+5 suivi de près par les bac+2). Les études sont en grande partie en cohérence avec le métier visé. Mais il y a une différence entre les études en général et les diplômes obtenus spécialisés en documentation. Pour ces derniers, ce sont les BTS/DUT qui arrivent en tête.

Contrairement à d'autres métiers où la formation est claire et visible, le métier de bibliothécaire est confronté à une formation initiale non cohérente avec des choix multiples de diplômes. Et à l'inverse, l'accès professionnel se fait surtout grâce à des concours qui ne permettent pas de justifier une quelconque expérience

⁴¹ Selon Mead dans G. Vinsonneau, *Culture et comportement*, p. 52

pour le métier visé. Ici, 33% des enquêtés n'ont pas de diplômes spécialisés en bibliothèque, ce qui est un taux assez conséquent.

Une image qui est difficile à enlever aux bibliothécaires est leur attirance ou leur provenance des études littéraires ou plus largement de sciences humaines. L'enquête nous montre le monopole de ces domaines d'études prisés des professionnels. Ces études offrent certes une culture générale accrue et des possibilités professionnelles plus nombreuses que d'autres filières. Mais l'identité du bibliothécaire ne devrait pas être soumise à ces codes d'études puisqu'il y a autant de spécialités pour les professionnels que de ressources documentaires et de propositions d'équipement possibles.

La formation initiale très complexe montre la diversité des métiers des bibliothèques. Elle rend ainsi difficile une identification exacte et correcte des individus.

La formation continue a toute sa place

Pour trois personnes sur quatre, les formations continues sont indispensables et intéressantes pour une personne sur cinq. C'est-à-dire qu'une grande majorité pense à l'utilité des stages dans leur carrière. Plusieurs organismes proposent des formations ou des journées d'études plus ou moins ciblées. Ils sont acteurs – et ont un rôle majeur – dans l'évolution des métiers.

Les raisons sont prometteuses elles aussi car les agents sont plus de la moitié à suivre des formations pour actualiser leurs compétences, suivre l'évolution générale des métiers des bibliothèques et pour leur curiosité professionnelle.

Les enquêtés sont nombreux à faire des stages en tant que formateurs : 35% à destination des collègues et 32% pour les usagers. Parmi les thèmes les plus représentés arrivent le numérique et la recherche documentaire. Nous voyons bien se dessiner un avenir possible et proche des bibliothèques : un lien entre le numérique et l'aide aux usagers. En quelque sorte, un lieu de services liés aux technologies numériques comme cela peut être le cas avec les learning centers.

Le choix d'être bibliothécaire

Parmi les résultats de l'enquête, les deux premières raisons de leur choix professionnel sont de travailler en bibliothèque et l'attraction du métier. Ils sont peu nombreux à indiquer l'environnement ou les activités dans leurs choix.

Nous pourrions avancer dans un premier temps que le hasard n'a pas sa place dans l'identité des bibliothécaires. Les personnes auraient déjà une idée du métier avant de postuler. Mais dans un deuxième temps, une profession devrait être choisie par ces activités comme un médecin pourrait dire « je veux être médecin pour soigner des personnes ». Or ils sont 31% à avoir indiqué ce choix parmi d'autres. Cela souligne bien une méconnaissance des professions. Qui se

confirme dans une autre question puisqu'ils sont 45% à ne pouvoir pas décrire une journée de travail avant leur prise de poste.

Certaines personnes ont déclaré connaître parfaitement les activités d'un bibliothécaire parce qu'ils sont usagers. Ainsi, des futurs professionnels des bibliothèques pensent ne pas avoir besoin de la première phase de socialisation au travail, c'est-à-dire celle de l'immersion. C'est selon Hugues « l'identification progressive du rôle ». Or elle est primordiale car même si la culture professionnelle en bibliothèque est connue, elle est différente du point de vue de celui qui y travaille que de celui qui l'utilise.

Ainsi, la formation continue est importante puisque la moitié des personnes ne connaît pas les activités professionnelles avant leur prise de poste. C'est à partir de ce moment là qu'interviennent les différents mécanismes de socialisation professionnelle⁴² : un apprentissage culturel sur plusieurs formes où s'immiscent les pré-acquis, le savoir-faire des personnels déjà en poste et la personnalité de chaque individu.

Les expériences professionnelles antérieures

Les expériences antérieures sont multiples. Beaucoup ont eu plusieurs activités professionnelles avant leur poste actuel. Pour 66% des réponses, ces expériences sont en lien direct avec le métier qu'il faut aujourd'hui ou du moins complémentaires. L'identité professionnelle se construit en différentes phases et tout au long d'une carrière. Cela est d'autant plus vrai en bibliothèque. Les entreprises sont autant de lieux d'apprentissage de normes et de relations.

La multitude d'expériences serait bénéfique aux métiers en bibliothèque car elle permet de faire évoluer l'identité pour les individus y travaillant tout comme l'image que véhicule ce lieu aux publics.

La volonté de changer de poste obtient un nombre important de réponses : 45% des personnes interrogées ont un projet professionnel à court ou à long terme pour faire évoluer leur carrière. De plus, la mobilisation géographique n'est pas négligeable. En comparant les départements où ils ont le plus vécu et le département où ils vivent actuellement, un peu plus de la moitié des individus ont changé de lieu de résidence ou de travail.

La « bureaucratisation des carrières » de Merton n'a pas lieu d'être en bibliothèque. Ce n'est effectivement pas le diplôme qui permet de différencier les générations de salariés⁴³ mais surtout leur expérience et leur culture professionnelle. Le principal instrument de différenciation serait plutôt l'obtention ou non d'un concours, créant un accès fermé et très restreint où les épreuves sont loin de représenter les activités professionnelles concrètes.

Les mouvements des salariés favorisent l'acquisition d'une identité professionnelle et de la culture s'y référant. Ils ont ainsi plusieurs expériences donc plusieurs regards et façons d'agir qui enrichissent une culture plus large du monde des bibliothèques. Mais c'est également à cause de cette raison que certains professionnels

⁴² E. Hugues, *Le regard sociologique*, p. 110

⁴³ Comme nous l'avons vu plus haut, la formation initiale est complexe et éparpillée ; il n'y a pas de diplôme « de référence » comme il pourrait en exister dans d'autres domaines.

ont le sentiment d'avoir une identité fragilisée ou problématique. Car la culture de ces établissements est fragmentée par des déplacements et des trajectoires diverses de la part des agents.

On touche ici un point essentiel du rapport entre l'identité personnelle et celle professionnelle : elles sont étroitement liées. Lorsque l'on parle de la représentation des bibliothécaires, nous ne parlons pas seulement du salarié mais aussi de la personnalité individuelle. C'est en partie en cela la difficulté à cerner une image claire et précise des professionnels des bibliothèques.

Les activités favorisées par le lieu de travail

Vraisemblablement, travailler en bibliothèque favoriserait l'accès à la culture et la fréquentation de ces lieux (cinéma, musée...). Pratiquer une ou plusieurs activités est aussi très présente.

Les pratiques quotidiennes telles que lire, naviguer sur Internet, écouter la radio ou la musique sont beaucoup plus courantes que pour les français en général. Plus particulièrement sur la lecture, quatre personnes sur cinq empruntent dans leur bibliothèque. C'est un nombre plus important que la moyenne des 20% de français inscrits dans une bibliothèque en 2008.

Parmi nos enquêtés, ils sont aussi la moitié à fréquenter une ou plusieurs autres bibliothèques. Et enfin, la lecture est une activité suivie par une grande majorité (98%). Mais cette pratique et sa quantité ne sont pas des critères de sélection pour travailler dans un établissement culturel. D'ailleurs ils lisent un à deux livres par mois pour leur lecture personnelle.

LES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL DES AGENTS EN BIBLIOTHÈQUE

Culture personnelle *vs* culture des publics

Du fait de leur appartenance sociale homogène et uniforme, leur culture (dans le sens de culture générale, sociale et non de l'entreprise) est réduite à celle de cette même catégorie socioprofessionnelle. Il y a donc un risque à ne pas connaître ou ne pas se rendre compte des différents aspects sociaux d'une ville ou d'un quartier. Les individus ont ainsi « développé et acquis des moyens conceptuels, des cadres de référence »⁴⁴ qui ne sont bien entendu pas les mêmes pour tous. Par exemple, certaines personnes ont un accès limité à la culture ou des difficultés à s'intégrer dans la vie quotidienne. Des professionnels rencontrent alors des problèmes d'incompréhension dans des bibliothèques de quartiers dits sensibles. Ou à l'inverse pour une bibliothèque de recherche d'un domaine très précis où les connaissances ne seraient pas connues du grand public et encore moins apprises dans des formations initiales ou continues. L'apprentissage des agents sur les publics qui accèdent à l'établissement est indispensable et continue

⁴⁴ M. Crozier, E. Friedberg, *L'acteur et le système*, p. 213

pour mener à bien des actions culturelles et de proposer des services qui répondent aux besoins.

Ce constat n'est en rien un frein au travail en bibliothèque. La capacité d'apprentissage à travers les expériences et les traits de personnalité sont propres à chacun. Et ces différences peuvent être des motivations et des encouragements à apprendre d'autres cultures. De la même manière pour les usagers, les codes de comportement à la bibliothèque doivent devenir implicites pour tous⁴⁵. Cela fait alors appel à la pédagogie des professionnels.

C'est également aux directions de fournir des moyens aux agents de développer leurs compétences⁴⁶. En fournissant les occasions, les directions légitiment le besoin d'apprentissage et permettent de responsabiliser les salariés dans leur travail. Elles ne devraient pas s'appuyer sur des référentiels sans avoir ré-contextualiser les compétences ou de les mettre en situation dans leur établissement. Les blocages liés à l'origine sociale des bibliothécaires seraient alors moins visibles pour le public mais aussi pour eux-mêmes.

La spécialisation en bibliothèque

Il est difficile de trouver des bibliothécaires spécialisés en sciences ou en économie à cause du monopole des études littéraires ou de sciences humaines. C'est le cas notamment en bibliothèque universitaire où la demande de renseignement dépasse le simple fait d'emprunter un ouvrage. Les bibliothécaires sont des aides à la recherche pour un étudiant ou un professeur. Ils doivent alors connaître les bases de leur domaine pour pouvoir répondre au mieux à leur demande. David-Jonathan Benrubi dresse le même constat dans son *Enquête sur les consommations culturelles des bibliothécaires*⁴⁷. Les agents non pas les connaissances ou pas assez de curiosité dans leurs loisirs pour s'intéresser aux autres domaines que littéraire (au sens large).

Des formations peuvent être faites pour mettre à jour ou à niveau les compétences professionnelles. Mais la curiosité et la volonté sont des pans non négligeables pour pouvoir conseiller une personne et tenir un discours cohérent. Sophie Bernard a démontré à ce propos la faible impact de la valorisation par la promotion interne dans les grandes surfaces. Pour susciter l'investissement au travail, l'avancée de la carrière n'est pas la mobilisation la plus importante. Cela est d'autant plus vrai en bibliothèque puisque les agents fonctionnaires sont tous sur la même grille salariale et seuls les concours peuvent faire office de promotion. Mais cela touche tout de même un point que nombre de direction cherche à résoudre : comment motiver les équipes ?

L'agent ne peut à lui seul ajuster ces acquisitions de connaissance. C'est au groupe dans lequel il appartient qui en revient la tâche⁴⁸. En groupe, les acteurs peuvent changer leur mode de travail ou d'apprentissage selon des règles et des normes communes. Le résultat devient alors une reconnaissance du métier facilitée par l'adhésion du groupe puisque les salariés suivent les mêmes façons de travailler. Le

⁴⁵ B. Tuleu, *Contrat sur le lecteur : les excès de la contractualisation*, p. 8

⁴⁶ Nathalie Richebé appelle cela la « logique compétence »

⁴⁷ Les résultats de son enquête se retrouvent dans nos réponses. Une phrase résume bien les pratiques culturelles des bibliothécaires : « souvent forts lecteurs, grands consommateurs de sorties culturelles, utilisateurs à titre privé des ressources informatiques [et] à forte composante féminine, diplômée... », p. 6

⁴⁸ Amblard, Bernoux *et al*, *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*

public, que ce soit des étudiants ou des habitants de la ville, ressentiront ces changements par une cohérence d'accueil et de services.

Enfin, il ne faut pas oublier « de mettre en avant le caractère de haute technicité du métier »⁴⁹. Les qualifications demandées pour chaque domaine demandent des investissements et elles ne sont pas visibles au premier regard d'un usager.

L'importance des formations continues

Les formations continues, celles suivies lorsqu'un agent est embauché, permettent l'évolution de la profession. Que ce soit des stages pour l'acquisition de connaissances techniques directement applicables au poste ou des journées d'études sur l'état ou le futur des bibliothèques ; les individus se mettent d'accord sur le fait qu'elles sont indispensables. Avec un métier aux multiples tâches mouvantes, ces dernières doivent s'entretenir régulièrement.

Les formateurs ont un rôle important dans ce système. Souvent eux-mêmes professionnels des bibliothèques - « une compétence cachée mais bien réelle »⁵⁰ -, ils permettent d'autres regards, des exemples concrets à suivre ou à ne pas faire, des conseils pour les services... Les formateurs extérieurs au métier, bien souvent indépendants, dispensent des compétences plus diversifiées et sans préjugé. On y trouve des stages de communication ou de management par exemple où les techniques se ressemblent entre les différents lieux de travail ; ou encore des musiciens ou des auteurs pour le développement d'un fonds spécialisé.

Les formations donnent des idées, un coup de pouce ou même un élan de motivation aux personnes qui les suivent. Les nouvelles informations se partagent ensuite entre collègues pour faire émerger de nouveaux projets et pour améliorer les services au quotidien. La loi de la modernisation de la fonction publique a été faite dans le but de favoriser l'accès à la formation continue grâce à la création du droit individuel de formation (DIF)⁵¹.

Les réseaux de formation comme le CNFPT, les BDP ou les CFCB sont les moteurs de ces enseignements professionnels. Ils doivent renforcer leur partenariat avec des organismes comme la DRAC pour diversifier leurs thèmes et proposer ainsi un large choix de professionnalisation. C'est aux bibliothèques également de soumettre leurs besoins aux organismes⁵².

Finalement, les deux fonctions publiques d'État et territoriale se ressemblent de plus en plus du point de vue des enjeux et des objectifs. Et l'expérience des uns peut apporter des réponses aux autres⁵³.

⁴⁹ L. Tarin, *L'évolution du métier de bibliothécaire*, p. 142

⁵⁰ C. Pavlidès, *La formation professionnelle*, p.453

⁵¹ La loi n°2007-148 du 2 février 2007 permet à tout agent, titulaire ou non, de bénéficier d'un temps de formation, transférable d'administration à administration. Cette loi favorise également l'expérience professionnelle à travers la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore le bilan de compétence. Disponible sur <http://www.legifrance.gouv.fr/>

⁵² C'est déjà le cas pour les CFCB avec les correspondants-formations. Les besoins sont écrits dans les plans de formation annuel qui tiennent compte des propositions soulevées lors des entretiens individuels. Cela devient un automatisme pour les universités mais pas encore pour les collectivités territoriales.

⁵³ On lira sur ce sujet le rapport de Georges Perrin de novembre 2009 sur la formation continue et notamment les recommandations portées à la fin du développement. Disponible sur : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20373/etudes-confiees-a-l-i.g.b.-2005-2011.html>

Le choix de son parcours professionnel

Les bibliothécaires ne deviennent pas bibliothécaires par hasard ou par défaut. Nous l'avons vu, le milieu culturel favorise ce choix. Mais quelle que soit l'image qu'ils en ont avant de travailler, ils ont pour une grande majorité choisi ce métier. « Être dans une bibliothèque » est un élément motivant pour eux. D'un côté, les profils sont très semblables sociologiquement mais d'un autre côté la représentation qu'ils se font de la profession est très diversifiée.

Pour choisir un métier, les personnes doivent adhérer aux valeurs et aux codes qui s'y réfèrent. La diversité du bibliothécaire est telle que les individus se dirigeant vers cette profession peuvent être surpris, positivement mais aussi négativement, par les connaissances et les compétences demandées. Nous le voyons dans notre enquête à travers le ressenti qu'ils éprouvent de leur métier. L'image qu'ils en ont est meilleure voire semblable mais peu la jugent pire. La multitude des tâches possibles en bibliothèque permettrait de trouver un métier dans les cordes et d'ajuster les propres valeurs à celles de la profession. La diversité des établissements est également source d'identité. Les passerelles dans une même fonction publique sont possibles mais aussi entre l'État et le territorial de plus en plus. Ainsi les mouvements internes des personnels sont favorisés et les compétences et les savoirs de chacun se partagent plus facilement. Les identités professionnelles et personnelles sont également impactées par ces changements, ce qui donne parfois le sentiment d'images bouleversées ou controversées. La polyvalence est une particularité acquise de ce métier. Elle doit être source de motivation ou même de vocation professionnelle. Des personnes cherchent en effet un travail qui pourrait leur permettre de changer de lieu d'exercice facilement. Ils le trouveraient ainsi en bibliothèque où les mutations sont simples et les formations aident à cette tendance.

L'origine sociale des bibliothécaires

L'environnement familial est à prendre en considération dans notre enquête tant les résultats sont intéressants. En effet, nombreux sont les parents qui occupent ou ont occupé des métiers très liés aux bibliothèques : enseignant, instituteur, libraire ou même bibliothécaire. Pierre Bourdieu a, depuis plusieurs décennies déjà, montré ce phénomène. Les étudiants choisissent (ou sont impulsés par les choix parentaux) selon l'origine sociale de la famille. Les étudiants enfants d'ouvriers sont très peu représentés dans les écoles d'ingénieurs et à l'inverse les étudiants de cadres sont sur-représentés dans les écoles de haut niveau. Cette tendance semble disparaître petit à petit mais la culture ne s'acquiert pas en quelques années d'études ou encore les besoins financiers bloquent de nombreux étudiants là où le coût serait trop élevé.

Les bibliothécaires ne dérogent pas à la règle selon les résultats de notre enquête. En effet la culture acquise avant l'obtention d'un poste permet de se familiariser plus vite à l'environnement. Il y a moins de difficultés ou d'impasses à surmonter. Le métier de bibliothécaire a aussi la chance d'être dans un lieu d'exercice accessible à tous. Les a priori semblent moins nombreux mais les fausses représentations et les préjugés sont plus importants. Des personnes de l'enquête connaissent le métier parce qu'ils sont usagers. Or la réelle appréhension d'une profession ne peut se créer uniquement lorsque l'on est du côté des professionnels.

Pour pallier à cette méconnaissance, de nombreuses expériences ont fait partie de la carrière des répondants. Les pratiques contribuent à l'apprentissage de culture professionnelle différente. Un bénévolat ou un contrat étudiant permettent d'ouvrir des opportunités et d'avoir une première approche du métier.

Donc si l'on ne devient pas bibliothécaire par hasard, l'environnement familial et culturel ainsi que les expériences antérieures encouragent l'adhésion à ce groupe professionnel. C'est d'ailleurs une des conclusions d'un récent rapport de l'IGB⁵⁴ : « on doit désormais privilégier la qualité de la formation professionnelle, la motivation et la richesse des expériences antérieures lors des recrutements ».

L'accès au métier grâce aux diplômes

Il n'y a pas d'études (formations initiales) ou de diplôme qui permettent d'ouvrir les portes professionnelles d'une bibliothèque. Dans des domaines comme les métiers manuels, un CAP mécanicien est la clé d'un emploi comme une école pour un ingénieur. Des diplômes existent tout de même avec une spécialité en documentation ou en archivistique qui pourraient s'en approcher. Les masters en bibliothèque se sont d'ailleurs beaucoup développés ces dernières années avec la réforme du CAPES (augmentation du niveau d'études requis qui est passé d'une licence à un master). Ainsi pour préparer un CAPES Documentation pour travailler dans un CDI, de nombreuses universités ont créé des masters au domaine de l'information et communication ou de l'histoire avec une option pour les métiers de la documentation. Grâce à ces changements nous voyons que la documentation n'a pas de spécialité à part. Elle fait obligatoirement partie d'une spécialité plus générale et devient alors au mieux une option.

D'un autre côté, de nombreux professionnels qui veulent changer de carrière en bibliothèque ou qui sont déjà dans ce milieu, font une ou deux années d'études (en DUT bien souvent), pour se mettre à jour dans leurs connaissances et acquérir les compétences de base pour la gestion d'une bibliothèque.

Un début de changement est visible dans les conditions des concours. Pour préparer les concours de catégorie B (État comme territorial), un grade permet de le passer sans condition d'acquis professionnels, juste avec un niveau d'étude lié à un bac +2. L'autre grade supérieur est sous condition d'avoir un diplôme type DUT spécialisé en documentation ou un autre certificat également spécialisé d'un niveau minimum de bac +2. Des facilités sont également offertes avec la validation d'acquis professionnels comme on l'a vu ci-dessus.

Et des améliorations sur le recrutement vont aller dans ce sens selon le rapport de Pierre Carbone et Dominique Arot⁵⁵ : le concours de conservateur serait accessible avec un master et non une licence, éviter les recrutements directs en catégorie C qui favorisent le « clientélisme » et surtout permettent aux candidats diplômés dans la spécialité de faire reconnaître son niveau aux concours pour qu'enfin les formations initiales soient prises en compte.

⁵⁴ P. Carbone, D. Arot, *Quels emplois dans les bibliothèques*, p. 49

⁵⁵ *Ibid*

En attendant, la différenciation entre les agents se passe surtout entre les générations. Comme Dominique Lahary dans son article⁵⁶ de 2005 définit plusieurs âges avec des façons diverses de travailler et de voir le métier. L'adaptation est un élément essentiel des professionnels des bibliothèques.

Des pratiques culturelles diverses et variées

Les pratiques culturelles des bibliothécaires sont très présentes au quotidien selon les résultats de l'enquête. Mais est-ce des habitudes prises avant de travailler ou des activités qui se sont développées avec le poste qu'ils occupent ? Nous avons déjà vu que l'origine familiale reste la première source d'acquisition de savoirs et de pratiques culturelles. Les personnes seraient alors déjà proches de ces habitudes. Mais la culture est en perpétuel mouvement comme on peut le voir avec l'usage d'Internet. Et quelque soit l'âge des bibliothécaires, ils utilisent tous les moyens de culture qui sont à disposition.

L'origine sociale favoriserait à la base les individus aux pratiques culturelles et leur lieu de travail aide ensuite à les utiliser constamment et à suivre les habitudes en mouvement. C'est en partie en cela que le métier de bibliothécaire a une identité mouvante : les pratiques culturelles changent et les agents aussi par le biais de leur établissement et de leurs projets pour les usagers.

⁵⁶ D. Lahary, *Le fossé des générations*

CONCLUSION

Cette enquête sur les professionnels des bibliothèques révèle plusieurs pans pour construire une identité sociale de ces individus. L'appartenance culturelle de chaque personne est présente, plus ou moins fortement, dans la plupart des constats survenus après l'analyse des résultats. Ce point importe beaucoup dans la représentation que se fait un individu sur son métier mais également celle des personnes externes au domaine, qu'elles soient utilisatrices ou non des bibliothèques.

Loin d'être exhaustif, ce mémoire permet de voir quelques tendances se dessiner. Les résultats de l'enquête autorisent des réponses aux hypothèses soumises dans la première partie. Ainsi des caractéristiques générales subsistent encore : forte féminisation, études littéraires en première ligne, méconnaissance des activités mêmes avec quelques expériences, des origines familiales qui favorisent le choix d'être bibliothécaire...

Et pourtant plusieurs changements pourraient à terme modifier ces propriétés qui donnent la matière première aux clichés. L'agent développe de plus en plus ses compétences d'aide et d'accompagnement dans la recherche d'information par exemple. Les spécialisations autres que littéraires prennent de l'importance sur la manière d'organiser un prêt en bibliothèque par exemple. Les outils informatiques sont désormais indispensables, tant pour des étudiants que pour la vie quotidienne. Ce domaine, plutôt marqué par sa masculinité, pourrait faire changer les proportions des sexes. Dans une profession, l'accès par concours présente des lacunes de par sa sélection non adaptée aux activités professionnelles. Des mesures simples peuvent être mises en place comme la prise en compte des diplômes bibliothéconomiques ou des expériences professionnelles significatives. Enfin, le lieu de travail aidant les pratiques culturelles, les bibliothécaires peuvent continuer de développer leurs savoirs en fonction de leurs objectifs et du public que les établissements desservent.

L'image du professionnel est alors marquée par cette volonté d'évolution avec la société, en prenant soin d'effacer petit à petit ou du moins d'estomper les clichés les plus pessimistes qui puissent sortir de la littérature ou des œuvres cinématographiques. Et enfin si l'on considère les identités des bibliothécaires en crise, nous pourrions avancer que les anciennes représentations se heurtent aux exigences nouvelles. Cela voudrait dire que les activités changent et évoluent par rapport aux années précédentes ; ce qui est le signe d'un bon fonctionnement professionnel et d'une disparition des clichés les moins représentatifs.

De manière plus générale, « la culture est au cœur des sociétés : forces d'adaptation ou forces de changement »⁵⁷. Nous pourrions nous demander par comparaison à des métiers proches de la culture comme les enseignants ou les chercheurs s'ils ont les mêmes problématiques identitaires. Les bibliothécaires s'adaptent, nous l'avons vu, en fonction de la culture ou changent

⁵⁷ R. Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, p. 139

professionnellement dans certains cas. Ces évolutions sont indispensables pour répondre aux besoins ou aux demandes. Quelles seraient les différences avec un enseignant qui doit également s'adapter à la culture mouvante ? Ont-ils les mêmes problématiques ? Dans cette diffusion culturelle, le rôle du bibliothécaire serait alors la médiation et l'aide à la compréhension de la société. Le professeur enseigne les savoirs et les compétences et le bibliothécaire complète ces acquis par une méthode d'accompagnement qui sera ensuite utile dans la vie de tous les jours. La bibliothèque prendrait alors pleinement sa place dans la ville comme lieu de services et d'aides à toute la population.

Bibliographie

L'identité et le travail

AMBLARD Henri, BERNOUX Philippe *et al.*, *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris : Éditions du Seuil, 1996 et 2005 (3^e éd.), 292 p.

BERNARD Sophie, « La promotion interne dans la grande distribution : la fin du mythe ? », *Revue française de sociologie*, 53-2, 2012, p. 259-291

CHAUCHAT Hélène, DURAND-DELVIGNE Annick, *De l'identité du sujet au lien social : l'étude des processus identitaires*, Paris : Presses universitaires de France, 1999, 298 p.

CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, Paris : Éditions du Seuil, 1977, 500 p.

DUBAR Claude, *La socialisation*, Paris : A. Colin, 2010 (4^e éd.), 251 p.

HUGHES Everett C., *Le regard sociologique : essais choisis, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie*, Paris : Éd. de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1996, 344 p.

MARC Edmond, *Psychologie de l'identité : soi et le groupe*, Paris : Dunod, 2005, 255 p.

MUCCHIELLI Alex, *L'identité*, Paris : Presses universitaires de France, 2011 (8^e éd.), 127 p.

RICHEBÉ Nathalie, « Les réactions des salariés à la "logique compétence" : vers un renouveau de l'échange salarial ? », *Revue française de sociologie*, 43-1, 2002, p. 99-126

RUANO-BORBALAN Jean-Claude (coord.), *L'identité : l'individu, le groupe, la société*, Auxerre : Éd. Sciences Humaines, 1998, 394 p.

SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1988 (3^e éd.), 476 p.

SAINSAULIEU Renaud, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, [Paris] : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques : Dalloz, 1987, 390 p.

VINSONNEAU Geneviève, *Culture et comportement*, Paris : A. Colin, 2003 (2^e éd.), 191 p.

Le métier de bibliothécaire

BENRUBI David-Jonathan, « Enquête sur les consommations culturelles des bibliothécaires », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2009, t. 54, n°4, p. 6-16

CALENGE Bertrand (dir.), *Bibliothécaire, quel métier ?*, Paris : Éd. du Cercle de la librairie, 2004, 314 p.

CARBONE Pierre, AROT Dominique *et al*, *Quels emplois dans les bibliothèques : état des lieux et perspectives*, Paris : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Inspection Générale des Bibliothèques, 2012 (rapport n°2012-020), 92 p.

CHARENTREAU Anne-Marie, LEMAITRE Renée, *Drôle de bibliothèques : le thème de la bibliothèque dans la littérature et le cinéma*, Paris : Éd. du Cercle de la librairie, 1993 (2^e éd.), 415 p.

DESCHAMPS Jacqueline, *Construction de l'identité professionnelle des bibliothécaires : analyse des travaux de diplôme de 1922 à 1997*, Genève : Institut d'études sociales éditions, 2000 (Nouveaux cahiers de l'IES n°6), 95 p.

DURAND Jean-Pierre, PEYRIERE Monique, SEBAG Joyce, *Bibliothécaires en prospective*, Paris : Ministère de la culture et de la communication, DEPS, 2006 (Les travaux du DEP), 197 p.

FIORETTI Hoël, « Les bibliothèques au cinéma », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2012, t. 57, n°4, p. 60-63

KUPIEC Anne, *Premier recensement des métiers des bibliothèques*, Nanterre : Université de Paris X – Médiadix, 1995, 206 p.

LAHARY Dominique, « Le fossé des générations », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2005, n°3, p. 30-45

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

SIEGEL Pascal, *Les représentations des bibliothèques : l'impact des clichés culturels relatifs aux bibliothèques et aux bibliothécaires sur le public et les personnels*, 2011. Disponible sur : <http://fr.slideshare.net/hulot/les-representations-des-bibliothques-limpact-des-clichés-culturels-relatifs-aux-bibliothques-et-aux-bibliothcaires-sur-le-public-et-les-personnels-9425171> [consulté le 14 août 2013]

TARIN Laurence, « L'évolution du métier de bibliothécaire : une identité professionnelle à multiples facettes », dans *Regard sur un demi-siècle*, Bertrand A-M. et Le Saux A. (coord.), Villeurbanne : Presses de l'enssib (Bulletin des bibliothèques de France, hors série 2006), p. 135-155

TULEU Benoît, « Contrat sur le lecteur : les excès de la contractualisation », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2013, t. 58, n°4, p. 6-8

Formation des bibliothécaires

BELAYCHE Claudine, « Métiers, formations et statuts des personnels des bibliothèques », *Bulletin des bibliothèques de France*, 2007, t. 52, n°5, p. 21-29

PAVLIDES Christophe, « La formation professionnelle », dans *Le métier de bibliothécaire*, Yves Alix (dir.), Paris : Éd. du Cercle de la librairie, 2010, p. 441-459

PERRIN Georges, *La formation continue des personnels de la filière bibliothèque de l'État*, Paris : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Inspection Générale des Bibliothèques, 2009 (rapport n°2009-016), 89 p.

Ouvrages de méthodologie

FENNETEAU Hervé, *Enquête : entretien et questionnaire*, Paris : Dunod, 2007 (2^e éd.), 128 p.

FRECON Guy, *Formuler une problématique : dissertation, mémoire, thèse, rapport de stage*, Paris : Dunod, 2012 (2^e éd.), 153 p.

PAUGRAM Serge (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris : Presses universitaires de France, 2010, 458 p.

Table des annexes

ANNEXE 1	
QUESTIONNAIRE UTILISÉ POUR L'ENQUÊTE.....	60
ANNEXE 2	
RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ENQUÊTE.....	65

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE UTILISÉ POUR L'ENQUÊTE

Voici le questionnaire proposé pour notre enquête.

Il était disponible et présenté avec l'application des formulaires de Google Docs.

Pour mon enquête de mémoire, merci de répondre à ce questionnaire qui porte essentiellement sur votre métier en bibliothèque. Une quinzaine de minutes sont nécessaires pour répondre à toutes les questions. N'hésitez pas à utiliser les parties de libre expression pour étayer ou argumenter vos réponses (les questions sont toutes obligatoires pour éviter les éventuels oublis). Pour toutes questions ou remarques, vous pouvez me contacter à cette adresse : edwina8m@gmail.com (La non indication du sujet de mon mémoire ou de mon lieu d'étude est voulue, dans le but de ne pas diriger ou influencer vos réponses)

Dans quel département vivez-vous actuellement :

Indiquez les 2 chiffres du département

Dans quel département avez-vous le plus vécu, si différent du département de naissance :

Indiquez les 2 chiffres du département

La profession de votre père :

Le dernier emploi si en retraite ou décès

La profession de votre mère :

Le dernier emploi si en retraite ou décès

Quel est (était) le diplôme le plus élevé de votre père :

Quel est (était) le diplôme le plus élevé de votre mère :

Quels sont (étaient) les professions de vos frères et sœurs :

Quel est votre niveau d'étude :

- Fin de scolarité obligatoire
- BEP-CAP
- BAC
- Bac +2
- Bac +3
- Bac +4
- Bac +5
- Bac +8
- Autre :

Quels sont vos diplômes en rapport direct avec les métiers des bibliothèques :

Exemple : BTS Métiers du Livre ou Master Information et documentation

Quels sont vos autres diplômes sans rapport avec la bibliothéconomie :

Exemple : Licence Biologie

Quel(s) concours avez-vous et en quelle(s) année(s) :

Citez TOUS vos concours. Exemple : Concours de bibliothécaire territorial en 2004. Indiquez la notion Aucun si vous n'en avez pas

Comment qualifiez-vous votre parcours universitaire :

- En cohérence avec votre métier actuel
- Atypique : formations diverses et variées
- Formateur : a permis de trouver votre métier
- Suivi sans but ou idée précise du métier visé
- A refaire
- Trop loin pour s'en souvenir
- Autre :

Vous travaillez dans :

- Une bibliothèque universitaire (BU)
- Une bibliothèque des Grands établissements (BDGE)
- Une bibliothèque départementale de prêt (BDP)
- Une bibliothèque municipale (BM)
- Une bibliothèque municipale à vocation régionale (BMVR)
- Autre :

Indiquez le nom exact de la bibliothèque :

Dans quel service travaillez-vous :

Exemple : Service numérique de la bibliothèque Octave

Votre corps ou cadre d'emploi pour les personnels de la fonction publique :

Que vous soyez titulaire ou contractuel(le)

- Conservateur d'Etat
- Bibliothécaire d'Etat
- Bibliothécaire Assistant Spécialisé
- Magasinier
- Conservateur territorial
- Bibliothécaire territorial
- Assistant territorial de conservation
- Adjoint territorial du patrimoine
- Ingénieur de recherche
- Ingénieur d'études
- Assistant ingénieur
- Technicien
- Adjoint technique
- Autre :

L'intitulé exact de votre poste :

Exemple : animateur culturel au service patrimoine

Nature de votre contrat :

- Titulaire ou CDI
- Contractuel (vacataire, CDD...)
- Stagiaire
- Autre :

Comment avez-vous eu cet emploi :

- Concours
- Promotion
- Mutation
- Candidature spontanée
- Suite à un stage
- Réponse à une offre d'emploi
- Titularisation sur poste

- Autre :
- Pourquoi avez-vous choisi ce poste :
- L'attrait du métier
 - Travailler en bibliothèque
 - Les activités professionnelles
 - Le contrat (sécurité de l'emploi)
 - La situation géographique
 - L'environnement professionnel (relations)
 - Autre :

Aviez-vous une idée précise des activités de votre poste actuel avant votre embauche :

- Oui : vous auriez pu décrire facilement une journée type du poste
- Non : vous n'aviez que des images ou des représentations floues

Précisez votre réponse :

Pourquoi vous aviez ou n'aviez pas d'idée précise

Par quels moyens avez-vous pris connaissance des activités de votre emploi :

- Par vos lectures
- Avec les médias (cinéma, télévision...)
- Par vos proches ou vos amis
- A l'école, vos formations
- En voyant les personnes travailler en bibliothèque (en tant qu'utilisateur)
- Avec vos stages
- Par vos relations professionnelles antérieures
- Autre :

Maintenant que vous travaillez, avez-vous une image :

- Meilleure de celle que vous aviez imaginée
- Semblable à la représentation que vous aviez
- Pire de celle que vous aviez imaginée

Pourquoi :

Expression libre / argumentée

Quel emploi avez-vous eu avant le poste d'aujourd'hui :

Précisez la nature ou l'intitulé de l'emploi ainsi que le nom de l'établissement

D'autres emplois :

Précisez la nature ou l'intitulé des emplois ainsi que les noms des établissements

Avez-vous fait toute votre carrière dans la fonction publique :

- Oui
- Non

Selon vous, vos précédents postes sont :

- En lien direct avec votre métier d'aujourd'hui
- Eloignés mais complémentaires à votre métier d'aujourd'hui
- Complètement différents de votre métier d'aujourd'hui
- C'est mon premier travail
- Autre :

Qu'est ce qui vous qualifie le plus dans vos perspectives professionnelles :

- Vous avez plusieurs projets professionnels à court ou moyen terme (dans les 5 prochaines années)

- Vous avez une perspective de travail fixe pour plusieurs années encore
- Vous pensez changer concrètement de poste, de missions ou de métier mais dans un plus long terme (pas avant 5 ans)
- L'avenir pour vous, c'est complètement flou
- Vous pensez maintenant à votre retraite
- Autre :

Avez-vous assisté à des formations dites continues pendant votre poste actuel :

- Oui
- Non

Etaient-elles obligatoires :

- Majoritairement Oui
- Majoritairement Non
- Vous n'avez pas suivi de formations

Si vous avez suivi des formations NON obligatoires, toujours lors de votre emploi actuel, pourquoi les avez-vous faites :

- Pour votre prise de poste : acquisition de nouvelles connaissances applicables directement
- Actualiser des compétences liées aux activités de votre poste
- Suivre l'évolution générale des métiers en bibliothèques
- Pour préparer un concours
- Pour votre curiosité professionnelle
- Pour votre curiosité personnelle
- Vous n'avez pas suivi de formations non obligatoires
- Autre :

Pour vos activités professionnelles, vous jugez que les formations continues sont :

- Indispensables
- Intéressantes
- Facultatives
- Autre :

Avez-vous eu l'occasion de faire des formations (en tant que formateur) :

- A destination des usagers
- A destination des collègues
- Jamais
- Autre :

Quels thèmes avez-vous abordés lors de ces formations :

Au cours du dernier mois, êtes-vous allé(e) au moins une fois :

- Au cinéma
- Au théâtre
- Voir une exposition
- Pratiquer une activité culturelle
- A un concert classique
- A un concert de musique actuelle
- Voir un spectacle
- Autre :

Dans vos pratiques quotidiennes, que faites vous régulièrement :

Cochez ce que vous avez fait aujourd'hui ou la veille

- Ecouter la radio
- Lire la presse
- Regarder la télévision

- Ecouter de la musique (CD, internet...)
- Pratiquer une activité artistique
- Naviguer sur Internet
- Lire (romans, BD...)
- Regarder des films, des documentaires (autre qu'à la télévision)
- Autre :

Empruntez-vous régulièrement des ouvrages dans votre bibliothèque :
Au moins une fois par mois

- Oui
- Non

Dans combien de bibliothèque(s) êtes-vous inscrit(e), autre que votre établissement :

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 et plus

Parmi ces autres bibliothèques, combien de fois vous y rendez vous :

- Plusieurs fois par semaine
- Une fois par semaine
- 2 à 3 fois par mois
- Une fois par mois
- Moins souvent

Combien de livres (romans, BD..) lisez-vous en dehors du travail - et uniquement des lectures personnelles - par mois :

En moyenne

- Aucun
- 1 à 2
- 3 à 5
- Plus de 5

Vous êtes :

- Homme
- Femme

Votre tranche d'âge :

- Moins de 24 ans
- 25-34 ans
- 35-49 ans
- 50 ans et plus

Acceptez-vous d'être mentionné(e) dans mon mémoire (nom, statut) :

Aucune autre utilisation ne sera faite

- Oui
- Non

Acceptez-vous d'être contacté(e) pour un entretien (téléphonique ou face à face) : *Indiquez alors vos coordonnées complètes (tél, mail...)*

Laissez un commentaire sur ce questionnaire

Vos interrogations, vos avis, vos remarques générales...

ANNEXE 2

RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ENQUÊTE

Dans quel département vivez-vous actuellement :

Département	1	3	8	13	14	18	24	25	26	29	31	32	33	35	38	39	42	47
Nombre pers	2	1	4	1	2	3	8	9	1	1	4	1	6	1	2	1	5	1

50	51	54	59	62	64	67	68	69	70	74	75	76	77	78	85	89	92	93	94	95
1	6	5	9	5	2	7	9	28	1	1	14	4	2	2	1	1	2	3	3	4

Dans quel département avez-vous le plus vécu, si différent du département de naissance :

Département	1	6	7	8	13	14	15	16	18	21	23	24	25	26	29	31	32	33
Nombre pers	1	2	1	2	1	5	1	1	2	1	1	5	6	2	2	3	2	5

35	36	38	39	42	43	44	45	47	49	50	51	54	56	57	59	60	62	63	64	67
1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	5	3	2	1	9	1	4	2	1	5

68	69	70	71	72	74	75	76	77	79	83	84	85	87	88	90	91	92	93	94	95
7	25	2	2	1	1	12	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2

La profession de votre père :
(réponse libre)

Cadres, prof. intellectuelles supérieures	49
Professions intermédiaires	42
Employés	22
Ouvriers	21
Artisans commerçants	20
Agriculteurs	5
Non réponse	4
Sans activité	0

La profession de votre mère :
(réponse libre)

Professions intermédiaires	58
Employés	37

Sans activité	36
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	16
Artisans commerçants	9
Ouvriers	4
Agriculteurs	2
Non réponse	1

Quel est (était) le diplôme le plus élevé de votre père :

Aucun	10
Certificat	36
CAP-BEP	26
BAC	26
DUT-BTS	9
Licence	15
Maîtrise	9
Master	9
Doctorat	11
Ne sais pas	11

Quel est (était) le diplôme le plus élevé de votre mère :

Aucun	7
Certificat	35
CAP-BEP	35
BAC	25
DUT-BTS	18
Licence	24
Maîtrise	6
Master	5
Doctorat	0
Ne sais pas	8

Quels sont (étaient) les professions de vos frères et sœurs :

Professions intermédiaires	84
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	74
Employés	49
Artisans, commerçants	21
Sans activité	16
Ouvriers	13
Agriculteurs	1
Pas de frère/sœur	25

Quel est votre niveau d'étude :

BEP-CAP	7
BAC	7
Bac +2	20
Bac +3	45
Bac +4	29
Bac +5	53
Bac +8	2

Quels sont vos diplômes en rapport direct avec les métiers des bibliothèques :
(réponse libre)

Nombre de niveau, certificat ou école recensés :

DUT/DEUST métiers du livre	42
Licence documentation	27
CAFB	23
ENSSIB (DCB et DSB)	18
Master information-documentation	18
Maîtrise documentation	9
École des Chartes	5
Autres	3
École Bibliothécaires Documentalistes	2

CAPES Documentation	1
---------------------	---

Nombre de diplôme par personne :

0 diplôme bibliothéconomique	53
1 diplôme bibliothéconomique	78
2 diplômes bibliothéconomiques	27
3 diplômes bibliothéconomiques	4
4 diplômes bibliothéconomiques	1

Quels sont vos autres diplômes sans rapport avec la bibliothéconomie :
(réponse libre)

Lettres et langues	50
Sciences humaines et arts	40
Aucun	36
Histoire géographique	35
Autres	14
Economie, droit, gestion	13
Sciences	7

Quel(s) concours avez-vous et en quelle(s) année(s) :
(réponse libre)

Nombre de concours obtenus par personne

Aucun	45
1 concours	81
2 concours	26
3 concours	8
4 concours	3

Comment qualifierez-vous votre parcours universitaire :

En cohérence avec votre métier actuel	77
Suivi sans but ou idée précise du métier visé	34
Atypique : formations diverses et variées	30
Formateur : a permis de trouver votre métier	24

Autre	13
A refaire	10
Trop loin pour s'en souvenir	1

Vous travaillez dans :

Une bibliothèque universitaire (BU)	72
Une bibliothèque municipale (BM)	65
Une bibliothèque départementale de prêt (BDP)	18
Bibliothèque de recherche	6
Autres	2

Indiquez le nom exact de la bibliothèque :

Dans quel service travaillez-vous :
(réponse libre)

Votre corps ou cadre d'emploi pour les personnels de la fonction publique :

Bibliothécaire Assistant Spécialisé	25
Adjoint territorial du patrimoine	24
Assistant territorial de conservation	24
Conservateur d'État	23
Bibliothécaire territorial	17
Magasinier	15
Conservateur territorial	8
Ingénieur d'études	7
Bibliothécaire d'État	6
Adjoint administratif	3
Rédacteur	2
Technicien	2
Assistant ingénieur	1
Assistant principal de conservation	1
Attaché de conservation	1
Chargé d'études documentaires	1

Enseignant certifié	1
Étudiant	1
Poste dans le privé	1
Professeur Documentaliste	1

L'intitulé exact de votre poste :
(réponse libre)

Nature de votre contrat :

Titulaire ou CDI	135
Contractuel	23
Stagiaire	5

Comment avez-vous eu cet emploi :

Concours	60
Réponse à une offre d'emploi	36
Mutation	31
Candidature spontanée	19
Titularisation sur poste	8
Promotion	6
Autre	2
Suite à un stage	1

Pourquoi avez-vous choisi ce poste :

Travailler en bibliothèque	87
L'attrait du métier	78
La situation géographique	54
Les activités professionnelles	50
Le contrat (sécurité de l'emploi)	32
L'environnement professionnel	29
Autre	17

Aviez-vous une idée précise des activités de votre poste actuel avant votre embauche :

Oui : description facile	90
Non : images floues	73

Précisez votre réponse :
(réponse libre)

Par quels moyens avez-vous pris connaissance des activités de votre emploi :

Avec vos stages	71
A l'école, vos formations	67
Par vos relations professionnelles antérieures	59
Par vos lectures	48
En tant qu'utilisateur des bibliothèques	46
Autre	28
Par vos proches ou vos amis	19
Avec les médias (cinéma, télévision...)	4

Maintenant que vous travaillez, avez-vous une image :

Semblable à la représentation que vous aviez	88
Meilleure de celle que vous aviez imaginée	64
Pire de celle que vous aviez imaginée	10

Pourquoi :
(réponse libre)

Quel emploi avez-vous eu avant le poste d'aujourd'hui :
(réponse libre)

D'autres emplois :
(réponse libre)

Avez-vous fait toute votre carrière dans la fonction publique :

Oui	100
Non	63

Selon vous, vos précédents postes sont :

Autre	65
-------	----

C'est mon premier travail	43
Complètement différents de votre métier d'aujourd'hui	25
Éloignés mais complémentaires à votre métier d'aujourd'hui	17
En lien direct avec votre métier d'aujourd'hui	13

Qu'est ce qui vous qualifie le plus dans vos perspectives professionnelles :

Vous pensez maintenant à votre retraite	48
Autre	46
L'avenir pour vous, c'est complètement flou	26
Changer concrètement mais dans un plus long terme	20
Plusieurs projets professionnels à court ou moyen terme	15
Perspective de travail fixe pour plusieurs années encore	8

Avez-vous assisté à des formations dites continues pendant votre poste actuel :

Oui	131
Non	32

Étaient-elles obligatoires :

Majoritairement Oui	24
Majoritairement Non	111
Vous n'avez pas suivi de formations	28

Si vous avez suivi des formations NON obligatoires, toujours lors de votre emploi actuel, pourquoi les avez-vous faites :

Vous n'avez pas suivi de formations non obligatoires	108
Pour votre curiosité personnelle	87
Pour votre prise de poste : acquisition de nouvelles connaissances	82
Autre	73
Pour préparer un concours	44
Pour votre curiosité professionnelle	31

Suivre l'évolution générale des métiers en bibliothèques	15
Actualiser des compétences liées aux activités de votre poste	5

Pour vos activités professionnelles, vous jugez que les formations continues sont :

Indispensables	120
Intéressantes	35
Facultatives	6
Autre	2

Avez-vous eu l'occasion de faire des formations (en tant que formateur) :

A destination des collègues	76
A destination des usagers	70
Jamais	54
Autre	19

Quels thèmes avez-vous abordés lors de ces formations :
(réponse libre)

Au cours du dernier mois, êtes-vous allé(e) au moins une fois :

A un concert classique	110
A un concert de musique actuelle	87
Au théâtre	67
Voir une exposition	49
Autre	32
Pratiquer une activité culturelle	24
Au cinéma	19
Voir un spectacle	16

Dans vos pratiques quotidiennes, que faites vous régulièrement :

Ecouter la radio	145
Regarder la télévision	144

Autre	122
Regarder des films, des documentaires	115
Lire la presse	112
Pratiquer une activité artistique	111
Naviguer sur Internet	91
Ecouter de la musique (CD, internet...)	36
Lire (romans, BD...)	16

Empruntez-vous régulièrement des ouvrages dans votre bibliothèque :

Oui	35
Non	128

Dans combien de bibliothèque(s) êtes-vous inscrit(e), autre que votre établissement :

0	83
1	58
2	14
3	4
4 et plus	4

Parmi ces autres bibliothèques, combien de fois vous y rendez vous :

Plusieurs fois/semaine	7
1 fois/semaine	4
2 à 3 fois/mois	16
1 fois/mois	31
Moins souvent	104

Précision : Parmi les « moins souvent » s'y trouvent les 83 personnes non inscrits dans d'autres bibliothèques

Combien de livres (romans, BD..) lisez-vous en dehors du travail - et uniquement des lectures personnelles - par mois :

Aucun	4
-------	---

1 à 2	74
3 à 5	48
Plus de 5	37

Vous êtes :

Femme	133
Homme	30

Votre tranche d'âge :

Moins de 24 ans	5
25-34 ans	59
35-49 ans	71
50 ans et plus	28

Table des illustrations

Illustration 1 : Répartition par âges.....	24
Illustration 2 : Nombre de personnes par département où ils vivent actuellement.....	24
Illustration 3 : Nombre de personnes par département où ils ont le plus vécu.....	25
Illustration 4 : Répartition des professions paternelles.....	25
Illustration 5 : Répartition des professions maternelles.....	26
Illustration 6 : Niveau d'étude des parents.....	26
Illustration 7 : Professions des frères et sœurs.....	27
Illustration 8 : Nombre de personnes par niveau d'études.....	27
Illustration 9 : Avis sur leur études universitaires.....	28
Illustration 10 : Nombre des diplômes bibliothéconomiques par catégorie.....	28
Illustration 11 : Nombre de diplôme bibliothéconomique par personne.....	29
Illustration 12 : Nombre de diplômes obtenus non bibliothéconomique.....	29
Illustration 13 : Nature du contrat.....	30
Illustration 14 : Les moyens d'accès au poste.....	31
Illustration 15 : Raisons professionnelles.....	31
Illustration 16 : Connaissance des activités professionnelles.....	32
Illustration 17 : Image du travail par rapport aux représentations d'avant embauche.....	33
Illustration 18 : Rapport entre les différentes expériences professionnelles.....	34
Illustration 19 : Carrière dans la fonction publique.....	34
Illustration 20 : Perspectives professionnelles.....	35
Illustration 21 : Intérêt des formations continues.....	35
Illustration 22 : Raisons de participation aux formations continues.....	35
Illustration 23 : En tant que formateurs.....	36
Illustration 24 : Participation à des activités culturelles.....	36
Illustration 25 : Pratiques quotidiennes culturelles.....	37
Illustration 26 : Emprunts dans d'autres bibliothèques.....	37
Illustration 27 : Fréquentation des bibliothèques autre que celle du travail.....	37
Illustration 28 : Lectures personnelles par mois.....	38
Illustration 29 : Type de contrat selon le niveau d'études.....	38
Illustration 30 : Lieu de travail en fonction du niveau d'études.....	39
Illustration 31 : L'âge en fonction du type d'établissement.....	39
Illustration 32 : Obtention du poste en fonction de l'âge.....	40
Illustration 33 : L'intérêt des formations en rapport avec l'âge.....	40
Illustration 34 : Type de contrat selon le sexe.....	40
Illustration 35 : Perspectives en fonction du contrat.....	41
Illustration 36 : Représentation du métier avant et après.....	41

Table des matières

SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	7
INTRODUCTION.....	9
LA REPRÉSENTATION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHÈQUES.....	11
Les images du métier de bibliothécaire.....	11
La représentation, l'identité et la culture d'un métier.....	11
Le bibliothécaire : sa représentation et celles des autres.....	11
L'identité au travail	12
La culture du métier de bibliothécaire existe-t-elle ?.....	13
La reconnaissance d'un groupe professionnel.....	15
Les publications qui dressent un portrait des bibliothécaires.....	15
Les référentiels de compétences.....	16
Les monographies sur le métier de bibliothécaire.....	17
Les thèses, les enquêtes, les congrès	17
Les articles professionnels.....	18
Identifier le métier de bibliothécaire : quelques repères actuels.....	18
Les formations initiales et continues existant.....	19
Les formations initiales.....	19
Les formations continues.....	20
L'accès au métier.....	21
Les hypothèses.....	22
L'ENQUÊTE.....	23
La méthode choisie.....	23
Le questionnaire.....	23
L'échantillon choisi.....	23
L'enquête.....	24
Résultats détaillés et argumentés de l'enquête.....	24
Les données générales.....	24
L'origine familiale	25
La formation initiale.....	27
Le poste actuel	30
La carrière professionnelle	34
Les formations continues.....	35
Les activités culturelles.....	36
Quelques croisements de résultats intéressants.....	38
LES CONSTATS ET LES CONSÉQUENCES.....	43
Les constats.....	43
La famille influence le métier d'un individu.....	43
La complexité de la formation initiale dans le domaine des bibliothèques.....	43
La formation continue a toute sa place.....	44
Le choix d'être bibliothécaire.....	44
Les expériences professionnelles antérieures.....	45
Les activités favorisées par le lieu de travail.....	46
Les conséquences sur le travail des agents en bibliothèque.....	46

Culture personnelle vs culture des publics.....	46
La spécialisation en bibliothèque.....	47
L'importance des formations continues.....	48
Le choix de son parcours professionnel.....	49
L'origine sociale des bibliothécaires.....	49
L'accès au métier grâce aux diplômes.....	50
Des pratiques culturelles diverses et variées.....	51
CONCLUSION.....	53
BIBLIOGRAPHIE.....	55
L'identité et le travail.....	55
Le métier de bibliothécaire.....	55
Formation des bibliothécaires.....	56
Ouvrages de méthodologie.....	57
TABLE DES ANNEXES.....	59
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	77
TABLE DES MATIÈRES.....	79