

Du profil de poste au métier

par Dominique Lahary

Bibliothèque départementale du Val-d'Oise

Mon intervention comprendra trois parties entre lesquelles il n'existe pas de lien logique : premièrement, le profil de poste ; deuxièmement, le métier ; troisièmement, le métier.

Les profils de poste : six mois de nouveautés en matière d'offre d'emplois

Je dédie à *Livres Hebdo* cette analyse des offres d'emplois parues au cours du second trimestre de 1993, c'est-à-dire du numéro 79 (2 juillet) au numéro 96 (10 décembre).

Il y a deux sortes de profils de postes : ceux qui sont élaborés *a posteriori*, comme instrument de description ou de réorganisation, et ceux qui précèdent le recrutement. L'objectif était de saisir ce deuxième type de profil. Il s'agissait d'analyser un marché. Or il n'y a véritablement marché du travail que dans le cas des collectivités territoriales et du secteur privé. Marché réglementé par le cadre statutaire, mais marché tout de même, c'est-à-dire système de confrontation entre offre et demande. Il fallait, pour que les résultats soient significatifs, traiter une masse suffisante. C'est pourquoi seules les offres d'emplois émanant des collectivités territoriales ont été analysées, ce qui exclut les services d'État, les associations et le secteur privé (notamment les sociétés de service en ingénierie et informatique).

Pour des raisons de temps, l'étude a été limitée à *Livres Hebdo*, support principal de ce type d'annonces, et à six mois. Enfin, seules ont été analysées les offres concernant les fonctions ou services de

bibliothèque. Les fonctions de documentation n'ont donc été retenues que si elles s'exercent dans le cadre de ces établissements.

Au total, 177 offres d'emploi ont été analysées, dont 156 émanent d'une commune, 7 d'un SAN (syndicat d'agglomération nouvelle) et 14 d'un département. Les 25 offres publiées plusieurs fois n'ont été comptabilisées qu'une fois, les 60 offres figurant sur une annonce concernant plusieurs postes ont été analysées individuellement.

Sur ces 177 offres, 13 ne s'adressent explicitement qu'à des agents déjà en poste (« recrutement par mutation ou détachement »). On sait qu'en réalité, cette préférence s'exerce dans des proportions bien plus considérables.

Du flou dans les grades

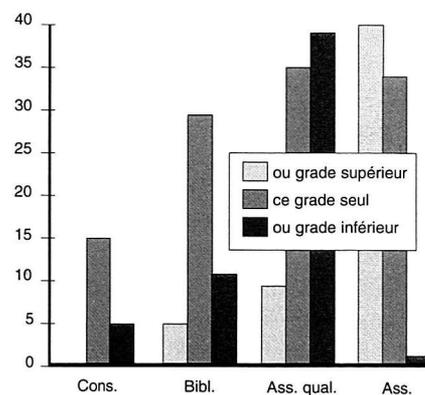
Le cadre d'emplois des conservateurs est cité 20 fois, celui des bibliothécaires 45 fois, les assistants qualifiés de conservation 84 fois, les assistants de conservation 74 fois, les agents qualifiés du patrimoine 2 fois et les agents du patrimoine 4 fois. Cette pyramide ne correspond évidemment pas à celles des emplois réels. Le recrutement en catégorie C obéit décidément à une logique purement locale, et l'importance des assistants est ici sous-estimée, puisque le nombre de postes ouverts au concours d'accès à ce cadre d'emplois était en 1993 supérieur à celui relatif au cadre d'emplois des assistants qualifiés.

Mais le phénomène le plus frappant est que la demande ne fait pas de distinction des grades. En effet, 45 % des offres d'emplois citent deux, parfois trois cadres d'emplois pour un même poste,

ce qui explique que le total des chiffres cités plus haut excède celui des postes offerts.

Cette ambiguïté ne joue pas uniformément à tous les niveaux. Les deux cadres d'emplois de catégorie A sont bien identifiés, et tout particulièrement celui des conservateurs (10 offres pures contre 5 mentionnant un « conservateur ou bibliothécaire »), tandis que celui des bibliothécaires (25 offres pures) penche légèrement plus vers le bas (11 offres) que vers le haut (5 offres). Le cadre d'emplois des assistants qualifiés (25 offres pures) est celui qui présente le coefficient d'ambiguïté maximale. Il penche lui aussi plus vers le bas (39 offres) que vers le haut (9 offres). Le phénomène est inverse pour les assistants : 33 offres pures, 40 offres tirant vers le haut, une seulement vers le bas. Ces différences de tropismes révèlent clairement le problème de la catégorie B, la distinction entre assistants et assistants qualifiés apparaissant fortement comme inopérante (cf. graphique 1).

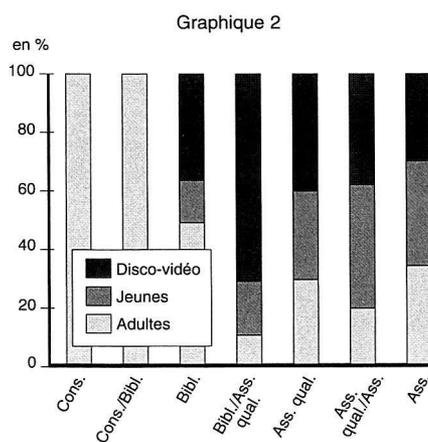
Graphique 1



Le chef et les sections

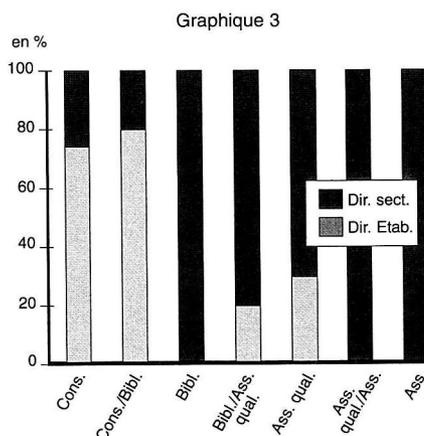
La description sectorielle de l'affectation du poste repose encore massivement sur le triptyque traditionnel *Adultes/Jeunes/Discothèque*, à quoi s'ajoute la vidéothèque. 108 offres citent l'une de ces sections, tandis que 17 portent explicitement sur une direction d'établissement. Les secteurs transversaux (animation), nouveaux (documentation, apprentissage des langues) ou ne reposant pas sur une logique de support (champ disciplinaire) ne sont cités chacun qu'une ou deux fois.

Le croisement du cadre d'emplois et de la section ne peut manquer de faire apparaître une hiérarchie des valeurs. Seules les sections *Adultes* apparaissent dignes des conservateurs ou des « bibliothécaires ou conservateurs ». Les sections *Jeunes* sont le domaine d'élection de la catégorie B. Entre ces deux extrêmes, les discothèques et vidéothèques (que nous avons réunies dans l'analyse car elles l'étaient souvent dans les annonces, notamment sous l'appellation de *Secteur audiovisuel*), sont dans une situation intermédiaire. Notons que sont destinés à ce secteur 70 % des « bibliothécaires ou assistants qualifiés », hybrides exprimant bien le souci d'un classement hiérarchique relativement élevé et d'une qualification professionnelle garantie (cf. graphique 2).



La direction d'établissement est offerte majoritairement aux conservateurs (9 offres) ou aux « conservateurs ou bibliothécaires » (4 offres). Dans les collectivités plus petites, elle peut aussi concerner les assistants qualifiés (3 offres) ou les « bibliothécaires ou assistants qualifiés » (1 offre), mais jamais, curieusement, aux bibliothécaires purs. Ce cadre d'emplois, quand il est clairement identifié, apparaît dédié à la direction d'une section (8 offres). Cette

fonction, qui n'est naturellement confiée à des conservateurs ou des « conservateurs ou bibliothécaires » que dans de gros établissements (4 offres), concerne, massivement, la catégorie B (31 offres, 35 en incluant les « A ou B » (cf. graphique 3).



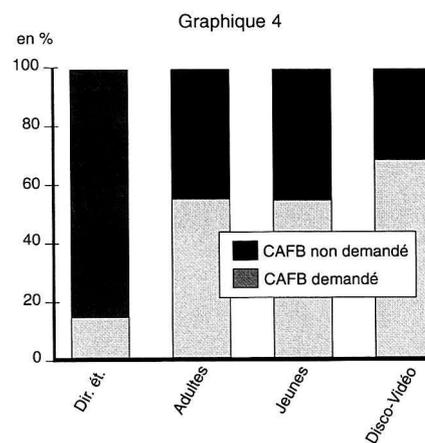
Le CAFB, sinon rien !

Sur les 100 offres faisant référence à un diplôme « souhaité » ou « exigé », 94 citent le CAFB, avec parfois un autre diplôme, contre seulement 6 un autre diplôme mais pas le CAFB. La spécialisation est le plus souvent mentionnée : *Jeunes* 26 fois, *Musique* 16 fois, *Image* 6 fois, et *Lecture publique* 23 fois, cette dernière appellation semblant se référer indistinctement à l'ancienne option *Lecture publique* et à l'actuelle spécialité *Médiathèques publiques*.

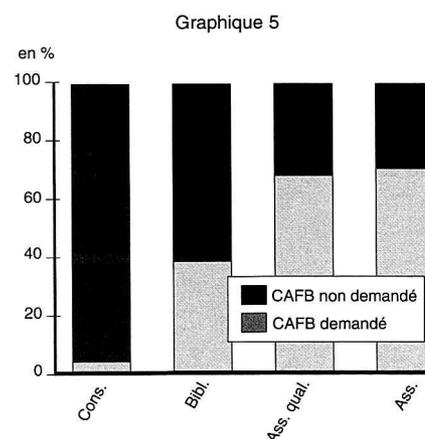
La notoriété des autres titres professionnels est extrêmement faible : le défunt DSB¹ est cité une fois, le DESS une fois, le DEUST 3 fois et le DUT... zéro fois. On demande quelquefois un diplôme non professionnel, puisqu'on dénombre 2 bac + 2, 8 licences et 2 maîtrises.

Le CAFB est peu exigé pour les postes de direction d'établissement (12 % des offres concernant ce niveau de responsabilité). Il l'est beaucoup et dans les mêmes proportions pour les sections *Adultes* (57 %) et *Jeunes* (58 %), énormément dans les *discothèques* et *vidéothèques* (70 %). Le secteur *audiovisuel* est le seul où l'exigence de qualification, mesurée par le CAFB, est combinée avec un classement hiérarchique favorable (cf. graphique 4).

1. Diplôme supérieur de bibliothèque, délivré après 18 mois d'études par l'ENSB puis l'ENSSIB, aujourd'hui remplacé par le DCB (diplôme de conservateur de bibliothèques).



L'exigence de diplômes professionnels est en effet inversement proportionnelle au classement hiérarchique. C'est à 76 % qu'on exige des candidats à un poste d'assistant la possession du CAFB. Ce pourcentage, qui est encore de 70 % pour les assistants qualifiés, tombe à 38 % pour les bibliothécaires et à 5 % pour les conservateurs. Il serait sans doute erroné d'en conclure que les conservateurs n'ont pas besoin de connaissances professionnelles : sans doute leur grade passe-t-il pour une garantie dans ce domaine. Mais il est en tout cas parfaitement clair que nul ne s'avise, en catégorie B, de recruter des agents n'ayant pas de formation technique préalable. Le cadre d'emplois des assistants de conservation n'est pas compris pour ce qu'il est dans la nouvelle architecture statutaire (cf. graphique 5).



Connaissances et qualités

Les annonceurs sont gens prudents. Seulement 39 offres, soit 22 % du total, ne mentionnent ni diplôme, ni expérience, ni connaissance, ni qualité. L'expérience est exigée dans le tiers des cas. Mais les souhaits les plus intéressants portent sur les connaissances et les qualités.

On peut penser le CAFB concentre en lui-même tellement de connaissances qu'il n'est guère utile d'en mentionner explicitement. C'est sans doute pourquoi celles qui le sont sortent du champ professionnel *stricto sensu*. Ce qu'on demande essentiellement aux candidats, ce sont des compétences en informatique (17 offres), ou même la familiarité avec un logiciel particulier (OPSYS est cité douze fois, TOBIAS deux fois), ce qui révèle une recherche de la rentabilité immédiate, plus qu'une réelle maîtrise qui est d'autant mieux garantie qu'on a travaillé sur plusieurs systèmes. Accessoirement, on souhaite s'assurer qu'un candidat à un poste en discothèque-vidéothèque maîtrise le matériel audiovisuel (3 offres). A côté de ces domaines techniques, la culture générale (6 offres) pèse d'un bien faible poids.

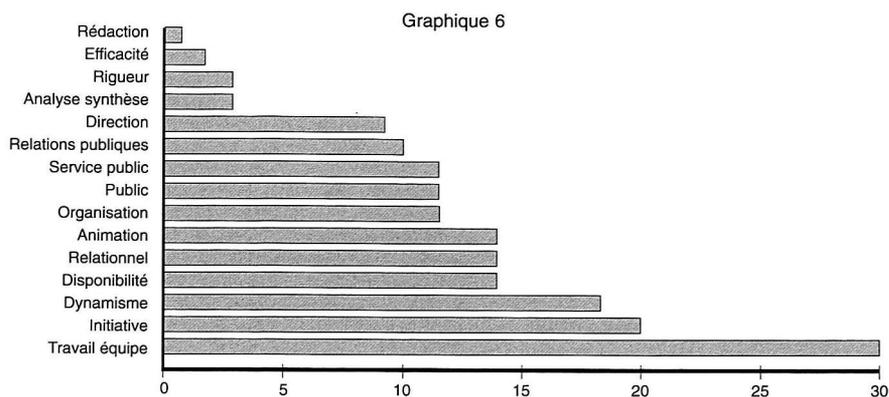
Plus de 40 % des offres énoncent les qualités qui sont attendues des postulants. La relative standardisation de ces exigences a permis d'en faire l'analyse. Le champion toutes catégories est le travail en équipe (30 offres), soulignant la prédominance des qualités relevant du domaine relationnel (sens des relations publiques, qualités relationnelles, goût de l'accueil du public, sens de l'animation). Le bibliothécaire est dynamique, disponible et sait prendre des initiatives. Mais il n'y a que trois offres qui citent la rigueur, deux l'efficacité... et une la capacité à rédiger (cf. graphique 6).

Cette hiérarchie des valeurs recoupe curieusement les résultats d'une enquête dont Helmut Jüngling, professeur à l'École supérieure spécialisée de bibliothéconomie et documentation de Cologne, a rendu compte au dernier congrès des bibliothécaires allemands². Ayant sélectionné un certain nombre d'adjectifs, il a comparé leur classement :

– par les bibliothécaires eux-mêmes (*image de soi*) qu'on peut présenter, du plus revendiqué au plus rejeté, dans cet ordre : *serviable, aimable, ouvert, tolérant, sociable, réfléchi, souple, cultivé, conscient, spontané, réservé, décidé, cherchant à atteindre un résultat, introverti, capricieux, minutieux, courageux, coïncé* ;

– avec le classement correspondant à l'image d'eux-mêmes que relèvent les

2. Jüngling, Helmut. – Die Leitidee des bibliotheks-informatischen Tätigkeit : Umsetzung. – in *Ausbildungsstrukturen. Themenkreis Ausbildungsinhalte* [L'idée-force de l'activité en bibliothèque et information : application dans les structures de formation]. Table-ronde sur les contenus de formation]. 6. deutscher Bibliothekskongress, Dortmund, 25.-27. Mai 1994.



bibliothécaires (*clichés*) : *cultivé, serviable, réservé, réfléchi, introverti, aimable, minutieux, coïncé, capricieux, tolérant, ouvert, sociable, souple, décidé, conscient, cherchant à atteindre un résultat, spontané, courageux*.

Si l'on accepte l'hypothèse d'une similitude des images de part et d'autre du Rhin, est clair que les qualités des bibliothécaires véhiculées par les annonces d'emplois correspondent à l'image de soi, non aux clichés³.

Quelques enseignements

Certes, les annonces ne disent pas tout. Elles occultent l'implicite, qu'un observateur averti peut aisément reconstituer, le subtil, qui se mesure dans les entretiens, qu'ils soient préparés méthodologiquement ou conduits empiriquement, et enfin l'inavoué, qui interviendra dans la sélection finale. Mais, comme telles, les annonces sont un discours. C'est même, quantitativement, le plus important discours sur le métier. Aussi est-il légitime de procéder à son analyse textuelle, et notamment aux calculs de fréquence de termes.

On peut d'abord se demander qui produit ce discours. Probablement peu les élus. Parfois les services administratifs (secrétariat général, direction des ressources humaines, direction des affaires

culturelles). Mais, même si la demande est reformulée et mise en scène par une agence de communication (un tiers des offres), il semble bien que les principaux inspirateurs de ces profils soient des bibliothécaires.

On peut ensuite tenter de caractériser le profil qui s'en dégage, ou du moins d'identifier les catégories et les logiques qui le structurent. Au-delà de la relative non-distinction du cadre statutaire, signe manifeste de son inadéquation, on est frappé par le poids des spécialités traditionnelles au détriment d'une logique de fonction, et par la puissance de la demande de formation préalable au recrutement, qui s'exprime encore massivement par l'exigence du CAFB.

Le métier : discours et méthodes

On livrera ici, non un exposé de spécialiste, mais le résultat d'un travail de recherche documentaire, ce qui est après tout le *métier* d'un bibliothécaire ou documentaliste. Il est dédié au prêt entre bibliothèques, officiel ou sauvage. Je me suis demandé, non ce qu'était le métier de bibliothécaire, mais, question préalable, ce qu'était un métier.

Du côté des ressources humaines

La notion de métier n'apparaît pas spontanément dans la littérature du parfait directeur de ressources humaines. Elle est absente de la plupart des manuels et lexiques. Ces documents ne font le plus souvent référence qu'à la notion de poste de travail.

Le poste

Il ne s'agit pas de la simple observation de l'existant. Le poste est déjà une formalisation du réel. C'est une « situation de travail entièrement définie par

l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution, indépendamment de son titulaire. la formule *l'individu fait son poste* décrit justement une organisation qui n'a pas de poste⁴.

Pourquoi définir les postes de travail ? Pierre Romelaert⁵ va jusqu'à identifier seize usages de ce genre d'exercice. Mais on peut ramener ceux-ci à quelques fonctions essentielles : rémunérer, recruter, former, déplacer (et notamment promouvoir).

Comment les préciser ? On distingue les méthodes globales, qui consistent à analyser et classer les postes les uns par rapport aux autres, les méthodes analytiques, consistant en la détermination de caractéristiques et fonctions de chaque poste avec attribution de points⁶. On distingue également les analyses directes, réalisées par interview ou formulaire, des méthodes indirectes, les postes étant analysés par les résultats, les communications, les incidents critiques⁷.

Toutes ces méthodes aboutissent à la rédaction d'une *fiche de poste* comprenant généralement les rubriques suivantes : formation, culture et diplôme, expérience, connaissances, aptitudes physiques et intellectuelles⁸, ou encore finalité, activités et responsabilité et relations⁹. Quand la finalité principale est la rémunération, il s'agit essentiellement d'une évaluation hiérarchisante¹⁰.

Malgré la relative formalisation sur laquelle elle repose, l'analyse de poste ne décrit que des regroupements d'activités étroitement liées à l'organisation

et parfois à un poste individualisé. La méthode¹¹ consistant à établir des emplois-repères plus ou moins comme archétypes, à procéder à l'interview des titulaires de postes correspondants, puis à utiliser les grilles ainsi établies pour effectuer, par rectification, l'analyse des autres postes ne constitue pas un dépassement de cette notion. Plus exactement, son dépassement n'est encore qu'une méthode consistant à regrouper d'abord pour mieux redisperser ensuite. Tout au plus peut-on souhaiter appréhender les postes dans une optique prospective, en les analysant à un moment *n* tout en s'efforçant de prévoir ce qu'ils seront au moment *n+1*.¹²

Le métier réinventé

« Les notions de tâches ou de postes, de responsabilités exercées, ne sont pas pertinentes pour une approche de gestion prévisionnelle des compétences : elles sont trop restrictives. Il convient donc de raisonner sur le concept plus large de métier¹³. »

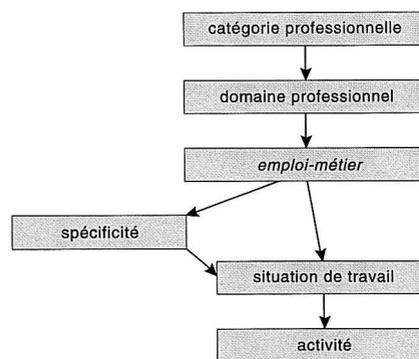
Il semble bien que la nécessité de disposer d'une catégorie intellectuelle transcendant le simple poste de travail ait d'abord été ressentie par des intervenants extérieurs à l'entreprise. Il s'agit d'une part des formateurs, ou consultants en plan de formation, d'autre part des organismes globalement chargés des problèmes d'emploi (l'ANPE) et plus généralement des pouvoirs publics ou des organismes de prévision. Enfin, on aboutit dans les années 1980 à une conception renouvelée de la GRH (gestion des ressources humaines) : la GPPE (gestion prévisionnelle et préventive des emplois) ou GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ou GPPEC (gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences) ou GPEE (gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs)¹⁴. Avec le retard habituel, ces nouveaux modes de gestion se répandent dans le secteur public, consultants et manuels aidant¹⁵.

Pourquoi inventer un autre concept ? Pour organiser la formation et la mobilité, mais aussi pour établir des prévisions, internes à l'entreprise ou relatives à un secteur d'activité. Ce concept, on va l'appeler de différentes façons. Deux vocables se disputent ce champ sémantique : celui d'*emploi-type*, proposé dès 1975 par le CEREQ (Centre de recherches sur l'évolution des qualifications) et celui de *métier*. Mais on ne va pas se contenter du couple poste-métier : chacun va s'ingénier à construire un paysage complexe reposant sur une construction intellectuelle hiérarchisée.

Schémas et répertoires

Au-dessous du métier ou emploi-type, certains distinguent des spécificités ou spécialités, puis les postes, compris comme regroupement de tâches. Les métiers ou emplois sont eux-mêmes regroupés en familles, et parfois sous-familles (cf. schéma).

D'après :
Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
ANPE : Documentation française, 1993



Ces présentations hiérarchisées, reposant sur des définitions ne variant guère d'un auteur à l'autre, apparaissent comme un préalable méthodologique à la constitution de répertoires de métiers ou emplois. Citons les principaux :

- le *ROME* (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de l'ANPE, publié pour la première fois en 1974¹⁶ ;
- le répertoire des emplois-types du CEREQ, publié pour la première fois par l'ANPE en 1982¹⁷ ;

4. Donnadieu, Gérard. - *Du salaire à la rétribution : pour une nouvelle approche des rémunérations*. - Paris : Éditions Liaisons, 1991.

5. Romelaert, Pierre. - *Gestion des ressources humaines*. - Paris : Armand Colin, 1993 (Collection U).

6. Besseyre des Horts, Charles-Henri. - *Gérer les ressources humaines dans l'entreprise : concepts et outils*. - Paris : Les Éditions d'organisation, 1988.

Benzayoun, Raphaël et Boulier, Claude. - *Approches rationnelles dans la gestion du personnel : réflexions et expériences*. - Paris : Dunod, 1972 (Monographies de l'AFCEP).

7. Louart, Pierre. - *Gestion des ressources humaines*. - Paris : Eyrolles, 1991 (Eyrolles université).

8. Vermot-Gaud, Claude. - *Prévoir l'emploi et gérer les carrières individuelles : méthodes et techniques de gestion prévisionnelle*. - Paris : Les Éditions d'organisation, 1987.

9. Spielmann, Michel. - *De la définition de poste à l'organigramme*. - Les Éditions d'organisation, 1992.

Deguy, Michel. - *Définition des fonctions, évaluation des emplois*. - Paris : Les Éditions d'organisation, 1986.

10. Thierault, Roland. - *Guide Mercier sur la gestion de la rémunération : théorie et pratique*. - Boucherville, Canada : G. Morin, 1991.

11. Louart, Pierre. - *Gestion des ressources humaines*, op. cit.

12. Vermot-Gaud, Claude. - *Prévoir l'emploi et gérer les carrières individuelles*, op. cit.

13. Martory, Bernard. - *Contrôle de gestion sociale : salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances*. - Paris : Vuibert, 1990 (Vuibert gestion).

14. On en trouvera une présentation synthétique dans Baron, Xavier, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise », in *Gestion des ressources humaines. Cahiers français* n° 262, juillet-septembre 1993.

15. Vallemont, Serge. - *Moderniser l'administration : gestion stratégique et valorisation des ressources hu-*

maines. - Paris : F. Nathan, 1991 (Nathan entreprise).
Boye, Michel et Ropert, Gérard. - *Gérer les compétences dans les services publics*. - Paris : Les Éditions d'organisation, 1994 (Collec. Service public).

16. Agence nationale pour l'emploi. *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*. - 4 vol. - Paris : La Documentation française, 1993.

17. Centre d'études et de recherches sur les qualifications. - *Répertoire français des emplois*. - 18 cahiers en 24 vol. - Paris : La Documentation française, 1990.

– le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT, publié en 1993¹⁸.

D'autres répertoires sont purement sectoriels, comme ceux du ministère de la Santé, de l'EDF, de l'Association française des banques. Enfin, on attend les conclusions du travail engagé ce printemps par le bureau de la Formation de la sous-direction des Bibliothèques de la direction de l'Information scientifique et technique et des Bibliothèques du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur la définition des métiers de bibliothèque dans les services d'État et sur les référentiels de compétence correspondants.

Ces répertoires effectuent un découpage plus ou moins fin d'une réalité mouvante et difficile à segmenter. C'est ainsi qu'une profession comme celle des bibliothécaires est tantôt confondue avec celle de documentaliste, tantôt décrite en plusieurs métiers distincts (voir encadré).

Une affaire de compétences

Au-delà de la définition des fonctions, la notion de *métier* ou *emploi-type* repose sur celle de *qualification* et de *compétence*. Pierre Naville¹⁹ a défini en son temps la qualification comme « temps minimal nécessaire d'apprentissage dans un état social donné » et comme « appréciation sociale de la valeur différentielle des travaux ». Quant à la compétence, toute une littérature de consultants lui a été consacrée. Jean-Maurice Bruneau et Jean-François Pujos la définissent comme « connaissance utilisée à l'entreprise en vue d'atteindre des résultats. Il s'agit d'une aptitude à savoir, à être et à faire²⁰ ».

S'appuyant sur des références théoriques ou méthodologiques diverses qui vont des sciences cognitives à la démarche métier de telle ou telle entreprise ou administration²¹, la notion de compétence a finalement reçu une consécration officielle par l'adoption, le 31 décembre 1991, de la loi sur le bilan de compétences.

18. Centre national de la fonction publique territoriale. – *La Nomenclature des métiers territoriaux / sous la direction de Dominique Roux*. – Paris : CNFPT, 1988-1990.

19. Naville, Pierre. – *Essai sur la qualification du travail*.

20. Bruneau, Jean-Maurice et Pujos, Jean-François. – *Le Management des connaissances dans l'entreprise : ressources humaines et systèmes d'information*. – Paris : Les Éditions d'organisation, 1992.

21. On trouvera une présentation de différentes approches conceptuelles de la compétence dans : Joras, Michel et Ravier, Jean-Noël. – *Comprendre le bilan de compétences*. – Paris : Éditions Liaisons, 1993.

Les bibliothécaires en fiche ou petit répertoire des répertoires

Les bibliothécaires et les documentalistes sur la même fiche

- CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS. *Répertoire français des emplois, cahier 14, tome 3. Les emplois-types de l'information et de la communication*. La Documentation française, 1990.

Bibliothécaire-documentaliste – Collecte, exploite et classe l'ensemble de documents afin de les mettre à la disposition du public de façon pertinente.

- AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI. *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Dictionnaire des emplois-métiers tertiaires*. La Documentation française, 1993.

Spécialiste de la gestion de l'information – Collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'informations ou des utilisateurs potentiels les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information, de formation et de loisir. Gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées. Après analyse des besoins, recherche, sélectionne, traite cette information, quel que soit le support. Élabore une gamme de produits communicants répondant aux besoins des usagers. Peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques. Peut être appelé à effectuer la veille documentaire (surveillance de l'information innovante).

Les bibliothécaires sur une seule fiche

- FRANCE. MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE, DIRECTION DES HÔPITAUX. *Nomenclature des emplois-types de l'hôpital*. ENSP, 1990.

Bibliothécaire – Il a la responsabilité de la bibliothèque de l'établissement, ou d'un service, et gère le budget alloué à l'achat des livres ou des revues. Il classe les ouvrages, les prête et veille à leur bonne conservation.

Les bibliothécaires sur plusieurs fiches

- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE. *La Nomenclature des métiers territoriaux / sous la direction de Dominique Roux*. CNFPT, 1993.

Bibliothécaire – Gère les collections, organise l'accès du public et met en œuvre la politique de développement de la lecture publique.

Biblio-technicien – Constitue, communique et conserve des fonds documentaires et des collections de toutes natures.

Employé administratif, spécialité Aide bibliothécaire – Équipement, entretien et rangement des ouvrages. Communication des documents. Orientation des lecteurs.

- FRANCE. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, DIRECTION DU LIVRE ET DE LA LECTURE. *Lettres*. Supplément n° 2, mars 1992.

Sous le titre *Les Nouveaux Métiers dans les bibliothèques publiques*, on trouve en fait un simple exercice d'interprétation fonctionnelle des nouveaux cadres d'emplois de la filière culturelle concernant les bibliothèques.

- [France. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, DIRECTION DE L'INFORMATION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE ET DES BIBLIOTHÈQUES, SOUS-DIRECTION DES BIBLIOTHÈQUES, BUREAU DE LA FORMATION]. [Les métiers des bibliothèques]. [Paris : ???, 199?].

Cette notice fictive permet de mentionner le travail actuellement engagé par la DISTB et qui pourrait aboutir à l'identification d'une « famille des métiers de bibliothèques » comprenant au moins cinq sous-familles et un nombre encore indéterminé de métiers (Kupiek, Anne. « Les métiers des bibliothèques », in *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994).

Notons enfin une définition indirecte

- SUTTER, Éric. *Le Marketing des services d'information*. Paris : Esf (Systèmes d'information).

« Arrêtons de croire que [...] le rôle des documentalistes est de stocker et de conserver les documents (que reste-t-il à faire pour les bibliothécaires et les archivistes ?). »

À lire également

- GIAPPICONI, Thierry. « Nouvelles fonctions, nouveaux métiers ; réflexions », in *Interlignes*, n° 27-28, juin 1992.

- PASTOR, Jean-Louis et CALENGE, Bertrand. « Statuts, fonctions et organigrammes : réflexion sur les métiers des bibliothèques », in *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994.

Malgré la diversité des approches possibles d'un tel concept, la plupart des manuels et documents internes développent à l'envi le fameux triptyque : savoir, savoir-faire, savoir-être. Rendons à César ce qui est à César : nous devrions ces notions au consultant Dominique Thierry, de l'association Développement et emploi²².

On pourra retenir la définition de la compétence par le CNFPT²³ : ensemble de savoirs (connaissances), savoir-être (comportements relationnels et cognitifs, aptitudes physiques) et savoir-faire (combinaison de connaissances, de savoir-être et d'expérience fournissant la capacité de réussir une entreprise) mobilisables dans les situations de travail.

Et puisque décidément tout se « manage », nous voyons fleurir une littérature consacrée au management des compétences²⁴ qui se nourrit en partie des travaux de recherches sur ce sujet²⁵.

Mécanique des solides ou dynamique des fluides ?

Passer de l'analyse de poste à la définition d'emplois-types ne suffit pas. La méthode se prête certes à la production d'un tableau statique : voici, à un moment *n*, quels sont les emplois-types de telle entreprise, ou de tel secteur d'activité. Tout l'intérêt de la gestion prévisionnelle est justement de faire des prévisions, non seulement sur l'évolution des besoins à organisation et technologie constantes, mais sur l'évolution organisationnelle et technique. Les métiers bougent. C'est-à-dire qu'ils naissent, vivent et meurent.

Guy Le Boterf²⁶ développe la notion d'*emplois-cibles*, c'est-à-dire ceux qui seront nécessaires à telle ou telle

échéance. Ils sont composés « de la reproduction d'emplois actuels peu sensibles à l'incidence des facteurs d'évolution [...], d'emplois actuels sensibles dont la configuration à l'horizon choisi sera fortement influencée par les facteurs d'évolution, d'emplois nouveaux appelés à être créés, de l'effet d'emplois actuels appelés à disparaître ». Tout le problème est donc de savoir si on est assis sur une branche en pleine croissance, auquel cas on peut y demeurer, ou sur une branche pourrie, auquel cas il va falloir sauter. Mais rien n'empêche non plus de quitter une branche saine pour une autre qui ne l'est pas moins, pour peu qu'on ait une liane à sa portée.

L'introuvable relation formation/emploi

Ce qui caractérise le métier ou emploi-type, c'est qu'il n'est plus, comme le poste, étroitement dépendant de l'entreprise, à moins que celle-ci ne soit en situation de monopole (EDF, SNCF). C'est au contraire un instrument d'analyse dont la validité s'étend, à contexte technique et parfois institutionnel constant, à l'ensemble d'un secteur d'activité. C'est pourquoi les institutions en charges de problèmes généraux y ont recours, et produisent dans ce domaine des documents qui font référence. Nous avons évoqué plus haut les répertoires d'emplois. Mais on peut citer aussi les études sur la relation entre formation et emploi.

Cette question est pour les pouvoirs publics un casse-tête bien connu. Elle ne manque pas de faire l'objet de nombreux rapports, notamment dans le cadre de la préparation des plans, et ce dès le quatrième (1962-1965)²⁷, ainsi que de recherches méthodologiques²⁸. L'idée qu'on puisse prévoir les besoins futurs en termes d'emplois et qu'on

puisse y adapter par avance les différents systèmes d'éducation et de formation relève de l'utopie. Mais il est toujours louable de tenter de l'atteindre. Quitte à trouver une explication déculpabilisante pour justifier l'indécrottable inadéquation du système de formation initiale : on changera de métier plusieurs fois dans sa vie. Et voilà comment le mistigri est transmis au système de formation continue, domaine, comme chacun sait, du tout et du n'importe quoi, du pire et du meilleur, de l'ordre et de la pagaille, de la rationalité et du gaspillage. Le tout, sur fond de crise durable de l'emploi, le mythe de la vocation ou du projet professionnel étant dynamité par la nécessité vitale de trouver n'importe quel emploi, par exemple en passant n'importe quel concours administratif.

Un des objectifs des institutions est de définir des aires de mobilité professionnelles propres à indiquer des parcours, mais aussi à bâtir des stratégies de reconversion. Le *ROME* comprend un volume entier consacré à ce problème. Il présente pour chaque emploi-type, figurant au centre d'une série de cercles concentriques, des relations avec une série d'autres emplois plus ou moins éloignés, sur une échelle de 1 à 5. L'*ajusteur-mécanicien*, par exemple, est en relation de type 1 à 5 avec pas moins de 37 autres emplois-types, du *chaudronnier-tôlier* au *pilote d'installation de production des métaux*, tandis que le *spécialiste de la gestion de l'information* (c'est-à-dire le bibliothécaire ou le documentaliste) ne dispose que de cinq passerelles possibles, de type 5 (éloignement cognitif maximal) vers les emplois-types suivants : *assistant de direction*, *secrétaire bureautique spécialisé*, *secrétaire bureautique polyvalent*, *conducteur-livreur* et *personnel du mouvement (transport ferroviaire)*. Le degré de pertinence de ces aires de mobilité semble donc fort inégal.

Métier et organisation du travail

Cette redécouverte du métier (que des intervenants d'EDF-GDF à un récent colloque n'ont pas hésité à présenter comme « un concept nouveau²⁹ ») n'intervient pas à un moment indifférent dans l'histoire des modes d'organisation du travail. Si Pierre Naville pouvait dire en 1962 : « on constate depuis longtemps que le *métier* disparaît, au profit

22. Thierry, Dominique et Sauret, Christian. – *La Gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences*. – Nouv. éd. rev. et augm. – Paris : L'Harmattan, 1992.

23. CNFPT, *op. cit.*

24. Gilbert, Patrick et Thionville, René. – *Gestion de l'emploi et évaluation des compétences*. – Paris : ESF, 1990 (Les hommes et l'entreprise).

Michel, Sandra et Iedru, Michel. – *Capital compétence dans l'entreprise : une approche cognitive*. – Paris : ESF, 1991.

Loubet, Daniel. – *Le Management des savoir-faire dans l'entreprise*. – Paris : Les Éditions d'organisation, 1992.

Bruneau, Jean-Maurice et Pujos, Jean-François. *Op. cit.*

25. *Modèles en analyse du travail* / sous la dir. de René Amalberti, Maurice de Montmollin et Jacques Theureau. – Liège : Mardaga, 1991 (Psychologie et sciences humaines).

26. Le Boterf, Guy. – *Le Schéma directeur des emplois et des ressources humaines*. – Paris : Les Éditions d'organisation, 1988 (Management 2000).

27. « Historique des travaux français de prospective emploi-formation » in France. Commissariat général au Plan. – *Pour une prospective des métiers et des qualifications* / rapport du groupe de travail présidé par Jacques Freyssinet. – Paris : La Documentation française, 1991 (La France, l'Europe, X^e plan, 1989-1992).

28. En voici quelques-uns : France, ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur. – *L'Introuvable Relation formation-emploi* / sous la dir. de Lucie Tanguy. – Paris : La Documentation française, 1986.

Paul, Jean-Jacques. – *La Relation formation-emploi*. – Paris : Économica française, 1989 (Collec. Économie contemporaine).

Centre de recherches sur l'étude des qualifications. – *Régions formation emploi : démarches et méthodes* / coordination Jean Biret et Michel-Henri Gensbittel. – Paris : CEREQ, 1991. (Collec. des études).

29. *Prospective des métiers, gestion des compétences, rôle de la formation*. Colloque AFREF : GARF. – Paris : AFREF, 1992.

des postes ou emplois³⁰ », c'est que la parcellisation des tâches popularisée par Taylor se poursuivait. Et si on redécouvre aujourd'hui le métier, c'est que le phénomène inverse se produit : la rotation, l'enrichissement des tâches, l'autonomie des équipes et l'accroissement de la mobilité ont fait reculer le vieux taylorisme³¹.

Nous aurions tort de ne voir là que des problèmes d'industrie. Il n'est pas indifférent de définir un ou plusieurs métiers de bibliothécaires, ou un métier commun aux bibliothécaires et aux documentalistes. Au-delà des approximations de démarches trop généralistes, on définit par ces termes des aires de mobilités immédiates, verticalement (du haut en bas de la hiérarchie) et horizontalement (entre types d'établissements et spécialisations du métier). Décrire des métiers, c'est d'abord et avant tout décrire des trajectoires et des passerelles. Et le statut dans tout ça ? C'est le rire selon Bergson : « du mécanique plaqué sur du vivant ».

Le métier de l'entreprise

Si le terme de métier est absent de la plupart des manuels de gestion des ressources humaines, il n'en est pas de même des manuels de gestion tout court. Mais il s'agit alors d'une autre notion. Le métier de l'entreprise désigne « un ensemble d'activités homogènes dans lesquelles l'entreprise possède des savoir-faire particulièrement distinctifs, performants et reconnus comme tels, et qui doivent constituer le cœur des axes de ses développements futurs³² ».

Alain Etchegoyen présente ainsi ce glissement sémantique : « Autrefois, c'est-à-dire il y a vingt ans, le métier désignait avant tout une occupation manuelle qui supposait un apprentissage. Nous avons vécu dans l'entreprise la disparition inéluctable des métiers traditionnels. [...] La modernisation industrielle aurait dû sonner le glas du concept. [...] Or nous assistons à une évolution

imprévisible. [...] Le métier désigne aujourd'hui l'activité d'une entreprise dans laquelle elle a conquis une certaine légitimité³³. »

Cette définition est donc en relation avec une mission, un besoin, bref un marché. Elle est l'occasion du développement de problématiques de marketing : identité, image de marque, segmentation... On retrouve là en réalité une tradition ancienne. Bien avant les chambres des métiers et les chambres syndicales patronales, le Moyen Âge et l'Ancien Régime connurent des corporations patronales qui, au XII^e siècle, se séparèrent des corporations ouvrières³⁴.

Cette vieille notion revisitée par le management a plus à faire avec les bibliothèques qu'il n'y paraît. Elle nous permet de considérer le métier non comme une caractérisation des individus agissants, mais de l'institution ou du service, *en relation directe avec les demandes auxquelles il a à faire face*. En ce sens, la bibliothèque est identifiable, par-delà la segmentation des demandes selon le type d'établissement. Envisager le métier d'entreprise, c'est ne plus analyser le métier comme ensemble de tâches, réclamant un ensemble de compétences, mais comme ensemble de services. A l'heure où des changements techniques bouleversent les tâches et font exploser les compétences, nul doute que cette approche ne soit féconde : pour remplir le même service, je dois m'y prendre autrement.

Mais là encore, une conception dynamique et prospective est indispensable : la demande change, elle aussi. Nous sommes dans un monde où la stabilité n'est jamais assurée.

L'identité professionnelle

Nous retrouvons ce principe d'incertitude dans la troisième problématique du métier : il s'agit du métier vécu, revendiqué, espéré, regretté, bref, de ce que les sociologues ont appelé l'identité professionnelle et qu'ils ont analysé comme un des modes de socialisation des individus³⁵.

L'individu au travail peut s'identifier en priorité à l'organisation, ou à son métier. Dans le premier cas, il épouse ce qu'il est convenu d'appeler la culture de l'entreprise. Dans le second, il légitime des valeurs extérieures à celle-ci³⁶.

Parmi les études les plus intéressantes dans ce domaine, il faut évoquer celles qui envisagent le comportement des groupes professionnels aux prises avec un changement de leur environnement institutionnel ou technique. C'est ainsi que les mutations technologiques peuvent aussi bien provoquer une crispation finalement mortifère qu'un recadrage de l'identité lui permettant de s'adapter à de nouvelles conditions³⁷.

Il arrive que l'identité professionnelle s'expose dans la rue. Ces dernières années, plusieurs mouvements sociaux ont revendiqué reconnaissance et reclassement autour de l'expression d'une identité professionnelle, avec le cas échéant constitution de coordinations supposées exprimer cette identité plus fidèlement que les organisations syndicales classiques³⁸.

Nous retrouvons là un phénomène qui a sa source dans les corporations médiévales et la séparation évoquée plus haut entre organisations patronales et organisations ouvrières. Il faut se souvenir que l'organisation par métier fut la première forme de structuration du syndicalisme dans les pays industriels et qu'elle subsiste marginalement en France et plus significativement dans les pays anglo-saxons. La CGT française fut d'ailleurs constituée en 1895 à partir

36. « L'identification par le métier [fait] de tout salarié formé à un métier un individu pouvant être fortement impliqué dans son travail et moins concerné par l'organisation. Par contre, l'implication plus forte dans l'organisation ne serait-elle pas liée à l'apprentissage culturel, *sur le tas*, de procédures n'appartenant en propre qu'à cette organisation ? » Sibaud, Bernard. – *Contribution de la notion de métier à une vision intégrée de la firme*. – Metz : IAE-université de Metz, 1993 (Cahiers de recherche ; 06-93).

37. Segrestin, Denis. – *Le Phénomène corporatiste : essai sur l'avenir des systèmes professionnels formés en France*. – Paris : Fayard, 1985. Voir aussi : Raveyre, Marie-Françoise. – « La notion de métier comme représentation du travail ». – in Centre d'études sur de recherches sur les qualifications. – *Les Analyses du travail : enjeux et formes* / sous la dir. de Mireille Dadoy, Claude Henry, Bernard Hillau *et. al.*, Paris : CERECQ, 1990 (Collec. des études).

38. Hassenteufel, Patrick. – « Les autonomes infirmiers (1988-1992) : dynamiques d'une mobilisation », in *Sociologie de la protestation : les formes de l'action collective dans la France contemporaine* / sous la direction d'Olivier Fillieule. – Paris : L'Harmattan, 1993 (Dossiers Sciences humaines et sociales).

30. Naville, Pierre. – « L'emploi, le métier, la profession ». – in Friedmann, Georges ; Naville, Pierre. – *Traité de sociologie du travail*. – Paris : A. Colin, 1962.

31. On trouvera une excellente présentation des différents schémas d'organisation du travail dans Ortsman, Oscar. – *Quel travail pour demain ?* – Paris : Dunod, 1994 (Dunod entreprise).

32. *Guide du management* / sous la dir. de Philippe Mahrer. Paris : Éd. du Seuil, 1992.

Papin, Robert. – *Le directionnaire : guide opérationnel à l'usage des PDG et cadres dirigeants*. – 7^e éd. – Paris : Dunod, 1990 (Méthodes et techniques de gestion).

33. Etchegoyen, Alain. – *Le Pouvoir des mots : dictionnaire critique de l'entreprise contemporaine*. – Paris : Dunod, 1994.

34. Le Goff, Jacques. – *Pour un autre Moyen Âge : temps, travail et culture en Occident*. – Paris : Gallimard, 1977.

35. On trouvera un état des problématiques et des recherches en ce domaine dans : Dubar, Claude. – *La Socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. – Paris : A. Colin, 1991 (Collec. U. Sociologie).

d'un agrégat hétéroclite de fédérations nationales, de syndicats de métiers et de bourses du travail, même si dès son congrès de 1906 elle décida de reconnaître que des fédérations d'industrie³⁹ : le mouvement ouvrier a épousé la structure patronale, il a abandonné la logique de métier ouvrier au profit de la logique de métier d'entreprise. Le gain en efficacité n'est pas douteux (l'interlocuteur, c'est le patron) mais il n'est pas indifférent qu'on ait assisté, ces dernières années, avec la constitution de coordinations, au demeurant éphémères, à un retour du refoulé.

Ce phénomène n'a pas été observé chez les bibliothécaires. Mais notre profession a été entre 1988 et 1991 l'acteur d'un mouvement social d'une ampleur jamais égalée dans ce secteur. Il serait intéressant d'en faire l'analyse, sinon l'histoire. Il est en tout cas certain que la perturbation introduite par la réforme statutaire a manifesté (jusque dans la rue) la puissance d'une structuration identitaire autour d'un diplôme professionnel, qui a peut-être connu son chant du cygne avant que la dispersion des grades et la perte des références en termes de diplôme ne fassent exploser finalement la communauté des bibliothécaires⁴⁰. En tout cas, l'identité professionnelle devra, en l'état actuel des choses, se (re)constituer sans la facilité d'un substrat statutaire et universitaire⁴¹.

39. Les historiens du syndicalisme, obsédés qu'ils sont le plus souvent par la problématique politique (anarcho-syndicalisme ou marxisme, réforme ou révolution), sont discrets sur cette question. Voir cependant : - Lefranc, Georges. - *Histoire du travail et des travailleurs*. - nouv. éd. rev. et augm. - Paris : Flammarion, 1975.

Lefranc, Georges. - *Le Mouvement syndical sous la III^e République*. - Paris : Payot, 1967.

Reynaud, Jean-Daniel. - *Les Syndicats en France*. - 2 vol. - Paris : Éd. du Seuil, 1975 (Politique).
Segrestin, Denis. - « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT ». - in *Sociologie du travail*, vol. XVII, n° 2, avril-juin 1975.

40. La sociologie américaine a mis en évidence le modèle de professions qui entendent réglementer l'accès à leur propre profession par un système de formation qu'elles contrôlent. La branche communale de notre profession en constituait un exemple caractéristique. Voir Dubar, Claude. *Op. cit.*

41. En France, la stratégie professionnelle dominante de production de spécialistes est directement construite à partir des formations. La création d'une spécialité garantit un domaine professionnel qu'il suffira de faire légitimer socialement pour le valoriser. Face à cette logique, toute tentative pour élargir le champ d'une spécialité de base devient suspecte car risquant d'entraîner la spécialité vers une situation de généralité, donc vers une banalisation ou une simple technicisation des compétences. - Iribarne, Alain d'. - *La Compétitivité : défi social, enjeu éducatif*. - Paris : CNRS éditions, 1989 (CNRS sociologie).

De l'existence des métiers en général, et de celui de bibliothécaire en particulier

De cette promenade à travers trois problématiques différentes, on peut aisément déduire qu'un métier, ça n'existe pas. Ce n'est même pas une catégorie classificatoire permettant de désigner avec certitude une collection d'individus aisément identifiable qu'elle soit sans cesse renouvelée, comme sont la *classe* (les périssodactyles), le *genre* (rhinocéros) ou l'*espèce* (le rhinocéros unicolore de Java). Le métier, ce n'est qu'un concept, et tout ce qu'on demande à un concept, c'est d'être opératoire.

Plus exactement, il y a plusieurs concepts de métier, en fonction du point de vue adopté ou de l'objectif visé. Mais il n'est pas interdit de les croiser⁴². Pour reprendre une notion théologique aujourd'hui bien oubliée, mais qui fut au cœur des terribles controverses qui agiterent l'Europe du XV^e siècle et à laquelle le concile de Trente ne consacra pas moins de 44 congrégations particulières et 61 congrégations générales, on pourrait dire que le métier, ce peut être la *justification par la grâce* (l'employeur), la *justification par les œuvres* (la demande) ou la *justification par la foi* (l'identité professionnelle).

Et si d'aventure ces trois projecteurs convergent sur un même métier, alors celui-là ne peut qu'apparaître comme béni de Dieu. Les bibliothécaires existent peut-être moins que les rhinocéros unicolores de Java. Mais ils se sentent, à n'en pas douter, terriblement justifiés. C'est que tout le monde n'a pas l'honneur de pouvoir se reconnaître dans un métier. Alain Etchegoyen note avec cruauté qu'on « ne saurait sans rire parler des métiers de la communication ou des ressources humaines⁴³ ».

Il faut cependant introduire deux perturbations. La première, c'est que si d'aventure une ou deux de ces trois jus-

42. On trouvera une intéressante analyse d'ensemble de la notion de métier dans Dadoy, Mireille. - « Le retour du métier » in *Revue française des affaires sociales*, n° 4, octobre-décembre 1989. Cette triple problématique du métier peut se rapprocher de la triple problématique des objectifs des bibliothèques municipales développée par Anne-Marie Bertrand : les objectifs vus par les usagers, par les bibliothécaires et par les élus. Bertrand, Anne-Marie. - « Bibliothèques municipales : la carte et le territoire », in *Bibliothèques et évaluation* / sous la dir. de Anne Kupiec. - Paris : Éd. du Cercle de la librairie, 1994 (Collection Bibliothèques) et Bertrand, Anne-Marie. - *Bibliothèques municipales : acteurs et enjeux*. - Paris : Éd. du Cercle de la librairie, 1994 (Collection Bibliothèques).

43. Etchegoyen, Alain. *Op. cit.*

tifications viennent à manquer, c'est tout l'édifice qui risque de s'écrouler. Si par exemple personne n'a plus besoin de bibliothécaire, quelle que soit la foi de ceux-ci, les employeurs finiront par ne plus payer.

La seconde, c'est que la justification par la grâce peut s'entendre de deux façons : la mission ou l'employeur ? la *Charte*⁴⁴ ou la note de service ? Nous sommes, tel l'Arlequin de Goldoni, serviteurs de deux maîtres. Nous aimons à circonvier notre employeur concret au profit d'une mission transcendante, qui fait référence à une mythique future loi. Nous sommes insaisissables car directement branchés sur la transcendance. Justification par la grâce ou stade suprême de la justification par la foi ? Il n'est pas douteux que la mission structure la motivation, et en grande partie l'identité professionnelle. Mais elle veut (ou feint de) faire appel à une légitimation externe, réelle ou imaginaire. Nous retrouvons là la distinction entre identification à un métier et identification à l'entreprise.

Le métier de bibliothécaire : mort ou transfiguration

Un spectre hante les congrès de bibliothécaires : celui de leur propre mort, parfois indexée sur celle du livre. On pourrait dire pour se consoler que la mortalité est le propre du vivant : *nous autres bibliothécaires savons que nous sommes mortels*. Ou bien, paraphrasant Michel Jobert, considérer que le problème n'est pas de savoir si les bibliothécaires vont disparaître, mais quand⁴⁵.

À l'origine de cette prophétie, ou de cette inquiétude, il y a ce qu'il est convenu d'appeler les « nouvelles technologies » de l'information et de la communication. Elles se manifestent sur deux terrains complémentaires : avec le développement des réseaux de communication, on assiste à une révolution des accès ; avec le tout numérique, à la révolution des supports d'information et des moyens de reproduction⁴⁶.

44. Conseil supérieur des bibliothèques. - *Charte des bibliothèques*. - Paris : CSB, 1992.

45. « Le problème n'est pas de savoir si les communistes vont quitter le gouvernement, mais quand. » Entretien avec Michel Jobert, ministre du Commerce extérieur, in *Le Monde*, 1981 ou 1982.

46. Si l'évolution vers le tout numérique paraît aujourd'hui irrésistible, certains pronostiquent, avec le développement de la neuro-informatique, un retour

Ces révolutions qui se déroulent sous nos yeux, et dont nous sommes encore loin de percevoir toutes les implications, suscitent la fascination pour la nouveauté, qui se décline sous deux modes : la morbidité ou l'émerveillement. Cette fascination peut conduire à donner une importance exagérée à la forme plutôt qu'au contenu, aux techniques de communication et d'information plutôt qu'à leurs usages individuels et sociaux.

Ce n'est pas tomber dans ce travers que de se souvenir que des changements techniques peuvent entraîner, si la société est mûre pour les accueillir, des bouleversements culturels et sociaux : il n'est que de songer aux conséquences de la diffusion de l'imprimerie.

Il serait en outre erroné de penser que les révolutions en cours ne concernent que le monde de la recherche ou de la documentation professionnelle. Nous assistons à une double évolution : celle des moyens et usages de la recherche documentaire, et celle des consommations culturelles et ludiques, cette distinction ne recoupant pas le clivage entre étudiants, enseignants et chercheurs d'une part, grand public d'autre part.

On a chez les bibliothécaires déjà beaucoup parlé des premiers. Quant au second, la presse s'en charge. Il n'est que de constater l'impressionnante série d'articles parus ces derniers mois, tant dans la presse pour grand public que dans des publications spécialisées, sur INTERNET en particulier et les autoroutes de données en général⁴⁷.

au moins partiel vers l'analogique (Carré, Dominique. - « Recherche et développement », in *Info-révolution : usages des technologies de l'information*. Autrement série Mutations n° 113, mars 1990). Voir aussi Héroult, Jeanny et Jutten, Christian. - « La mémoire des réseaux neuromimétiques ». - in *La Recherche* n° 267, juillet-août 1994.

47. En voici une liste non exhaustive : « RENATER : un réseau fédérateur pour la recherche ». - in *France Télécom* 82, octobre 1992. Wizman, Ariel. - « INTERNET : dans les filets du minitel géant ». - in *Actuel* n° 36-37, décembre-janvier 1994. Le Guigner, Jean-Paul. - « RENATER : réseau national de la technologie de l'enseignement et de la recherche », in *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 1, 1994. Cerquant, Jean-Pierre et Florin, Vincent. - « INTERNET : l'autoroute électronique des écoliers ». - in *Le Monde de l'éducation* n° 212, février 1994. - Filloux, Frédéric. - « INTERNET, le monde entier au bout de l'ordinateur ». - in *Libération*, 15 avril 1994. Lubkov, Michel. - « INTERNET-RENATER : le village planétaire », in *Archimag* n° 74, mai 1994. « Nouvelles technologies et communication : des autoroutes pour aller où ? » in *Le Nouveau Politis* n° 18, mai-juin 1994. « Tout sur les autoroutes numériques ». - in *Science et vie high tech* n° 10, 8 juin 1994. Colonna d'Istria, Michel. - « Au grand bazar des branchés ». - in *Le Monde*, 15 juin 1995.

La télévision à la carte, qui repose sur le principe du paiement à la séance (en anglais *pay per view*), donne accès sur simple commande à un stock de films disponibles, concurrençant à terme la vidéocassette. Né aux États-Unis, ce mode de diffusion et de tarification a été introduit en France en mai 1994 sur le réseau câblé⁴⁸. Il pourrait s'étendre dans l'avenir à la diffusion des œuvres musicales. Et la réalisation des autoroutes de l'information, qui devrait faire l'objet d'investissements de France-Télécom que Gérard Théry, ancien directeur général des Télécommunications, estime à 20 à 25 milliards de francs (soit trois bâtiments « Bibliothèque de France ») par an jusqu'au tournant du siècle, multiplierait les possibilités de diffusion – les Américains, sous l'impulsion du vice-président Al Gore, n'étant pas en reste⁴⁹.

Ces mutations concernent au premier chef tous les bibliothécaires. Quand l'économie devient de plus en plus une économie de l'information, quand les industries culturelles et de loisir relèvent de plus en plus des industries de l'information, les professionnels de l'information sont au cœur des changements économiques et sociaux. Le monde est, nous le savons bien, économiquement et politiquement imprévisible. Il l'est aussi bibliothéconomiquement.

L'état actuel d'incertitude, voire de confusion est inévitable. Et ce nouveau qui nous perturbe, nous nous efforçons de le maintenir dans des limites rassurantes. Ainsi pourrait-on risquer la définition suivante : un nouveau média,

c'est un média auxquels les bibliothécaires appliquent une bibliothéconomie ancienne. Pas d'accès libre, pas de prêt à domicile, et critères d'acquisition sévères. Il n'est que de songer à la proportion de musique classique dans les premiers fonds de discothèque, ou à l'épisode des vidéocassettes documentaires 3/4 de pouces⁵⁰. Quant au livre électronique, c'est encore un livre, et la paralittérature électronique est soigneusement écartée. On trouve là un détournement inattendu de la formule de Michel Melot selon lequel « toute la bibliothéconomie est à refaire⁵¹ » : chaque fois qu'un nouveau média est introduit dans nos collections, nous refaisons toute l'histoire de la bibliothéconomie.

Dans cette période d'incertitude, il n'est guère possible de proposer une doctrine ou une analyse bien arrêtée. Je vous propose simplement une série de réflexions, d'interrogations, de sentences, d'intuitions, parfois hâtives, parfois risquées, à partir de quelques mots clés. Je les dédie aux collègues inconnus que j'ai entendus ou lus, et aux collègues amis avec qui j'ai eu l'occasion de m'entretenir de ces matières. On aura compris qu'il s'agit ici de la justification par les œuvres : sans elles, assurément, et quelles que soient la grâce et la foi, il n'est de survie possible.

Délocalisation

L'information sur support électronique, c'est la délocalisation⁵² au carré : n'importe quoi est accessible de n'importe où⁵³. Or, la bibliothèque est localisée. Les stations de travail intelligentes de la BNF, c'est encore de la localisation. La Bibliothèque de France est-elle le dernier avatar d'une grande bibliothèque localisée, alors que la commande même impliquait la délocalisation ?

50. Dans les années 1980, la DLL a subventionné l'achat par les bibliothèques publiques de cassettes 3/4 de pouces, incompatibles avec la norme VHS. Ces collections iniquement documentaires étaient destinées au visionnement sur place.

51. Melot, Michel. - « Les technologies nouvelles sont arrivées ». - in *Bibliothèque et électronique*, [dossier]. - *Bulletin d'information de l'ABF* n° 157, 4^e trimestre 1992.

52. Nous entendons ce terme, non dans son sens dévoyé de changement de localisation, utilisé par l'État quand il tente d'expédier la manufacture des Gobelins à Aubusson et la DATAR à la Plaine-Saint-Denis, mais dans son sens propre de privation de localisation.

53. Le téléphone mobile, c'est déjà 200 000 abonnés ; de 2 000 F il y a quelques mois, le prix vient de passer à 490 F.

Le catalogue, c'est le répertoire d'un fonds localisé. Que vaut le catalogue quand la localisation importe peu ? Et le catalogue collectif, c'est encore un répertoire de localisation.

Objet

La bibliothèque était une collection d'objets : la dématérialisation lui pose problème. On ne consomme plus un objet, mais une copie. L'objet, ce n'est plus que l'appareil qui permet de produire la copie. Déjà, certains coins de bibliothèques présentent des collections d'appareils.

La bibliothèque était une collection d'objets uniques, ou avec un nombre limité de clones. La démultiplication à l'infini, à la demande, est en passe de la court-circuiter.

La nouvelle législation du dépôt légal repose encore sur la notion d'objet. L'électronique est bien prise en compte pour peu qu'elle soit objectale : on ne déposera pas les produits en ligne. Cette logique exclut ce qui n'est pas jugé digne de mémoire, et qui est précisément ce qui pose un problème de mémoire. On ne sait conserver que le mort, pas le vivant : c'est la fameuse plaisanterie sur le crâne de Voltaire enfant qu'aucun musée ne présente en vitrine. Saurons-nous inventer une mémoire de la vie, un archivage de l'insaisissable ? Les inventeurs du cinéma ont bien su feindre le mouvement par la succession d'images fixes.

Nous ne faisons de catalogue que de nos objets, et n'avons de normes que pour cela. A quand un catalogue des accès, des produits disponibles en ligne ?

Mais la dématérialisation n'est pas la seule logique. Les innovations technologiques, comme la pression de la demande, alimentent un incessant mouvement de balancier entre réseau et lieu, réseau et objet. Le document électronique, qu'il soit édité (CD-ROM) ou à usage interne (gestion électronique de documents) est un retour à l'objet localisé.

Enfin, si objet il y a, encore faudrait-il savoir lequel. Le dépôt légal de l'imprimé, c'est de plus en plus celui d'un sous-produit, l'original, c'est de plus en plus le numérique. Va-t-on conserver des tirages papier qu'il faudra ensuite numériser ? Car même si des objets subsistent, ce ne sont plus les mêmes.

Temps

La bibliothèque est temporalisée. Notre interminable circuit du document vient

prendre la suite de l'interminable circuit de production (écrire, saisir, maquetter, imprimer, distribuer), la circulation de nos exemplaires met nos emprunteurs à la merci les uns des autres, nos horaires installent des îlots d'ouverture dans un océan d'inaccessibilité, l'emplacement de nos bâtiments impose un temps de trajet.

Or les réseaux détemporalisent : je veux tout, tout de suite, et non ce que vous avez, quand vous pourrez.

Le catalogue collectif comme instrument de localisation, c'est encore la localisation, *disions-nous*, et l'accessibilité est soumise au temps de déplacement de l'utilisateur ou du document. c'est pourquoi un réseau de bibliothèque est peut-être une forme primitive de réseau.

Information ou référence

Nous nous sommes emparés de l'électronique, non pour offrir autre chose, mais pour dire autrement ce que nous offrons, et nos systèmes informatiques ne gèrent encore, pour l'essentiel, que des références, quand ce qui importe, ce sont les informations dont elles sont la trace.

Nous nous prétendons même propriétaires de ces notices, et entendons les monnayer avec un aplomb digne du rôtiisseur de ce fabliau qui intenta un procès contre un vagabond ayant eu l'audace de humer ses rôts. Le tribunal lui donna raison : ce service méritait salaire. Il décida donc qu'il serait payé de l'éclat d'un louis brillant au soleil.

Les astronomes prévoient qu'avant de s'éteindre, le soleil connaîtra un embrasement final, qui grillera la terre avant qu'elle ne se glace. N'est-ce pas comme embrasement final qu'il faut analyser l'hypertrophie de nos catalogues et des normes et formats qui les structurent, la complexité de nos systèmes d'indexation matière ? Ne nous sommes-nous pas emparés de l'outil informatique pour organiser notre propre fermeture ? Prenons garde que nos formats d'échange ne nous permettent finalement que d'échanger entre nous.

En matière de logiciels, il existe un mur entre les systèmes de gestion de bibliothèque, orientés vers la normalisation bibliographique et la gestion de la circulation des exemplaires, et les systèmes documentaires orientés vers la paramétrabilité et de plus en plus tournés vers la gestion électronique de documents. Cette dichotomie, symptôme du fossé qui sépare les bibliothécaires des documentalistes, durera-t-elle long-

temps ? Y aura-t-il fusion des deux logiques⁵⁴ ou au contraire victoire de l'une sur l'autre ? Dans ce dernier cas de figure, on ne peut donner cher de nos systèmes de bibliothèque.

Langage

Nous parlons le sabir bibliothéco-documentaliste et entendons que nos publics s'y adaptent. Il y a cet égard deux extrêmes : d'un côté les catalogues de références interrogeables à l'aide d'un langage documentaire, rendu plus ou moins accessible par un système de renvois, et de l'autre des bases plein texte accessibles en langage naturel. Certes les tentatives les plus abouties dans ce dernier domaine ne fonctionnent encore véritablement que sur des bases réduites interrogées par des spécialistes⁵⁵. Mais les choses vont très vite. Et entre ces deux extrêmes, prennent naturellement place une série de solutions intermédiaires ou mixtes, telles que les accès aux catalogues sur mots de la notice⁵⁶ ou les bases mixtes de références et d'objets (plein texte, images, son).

En tout état de cause, s'agissant de l'accès aux références, nous n'échapperons pas à l'interrogation suivante : l'avenir est-il dans le raffinement des systèmes d'autorité matière, avec la multiplication des formes rejetées, ou dans les systèmes d'interprétations des interrogations en langage naturel associé à une indexation automatique de la notice et du sommaire, éventuellement complétée par quelques descripteurs ?

En d'autres termes, après avoir organisé le libre accès à nos collections, il importe désormais que nous songions au libre accès à nos catalogues, et, en définitive, au libre accès à l'information. Cela passe par un traitement linguistique pertinent et une convivialité des procédures d'interrogation.

Périodiques et murmure

En matière d'information (scientifique et technique pour le public spécialisé,

54. Il existe malgré tout quelques passeurs, et l'évolution des logiciels de gestion de bibliothèque vers l'utilisation de SGBD standard est de nature à les décloisonner, ce qui est urgent. Voir à ce sujet un ouvrage analysé dans le présent numéro : *Recherche documentaire et gestion de bibliothèque, un logiciel unique ? : l'offre du marché* / Joseph Bourdon, Michèle Lenart. - Paris : ADBS éditions, 1994 (Collec. Sciences de l'information).

55. Voir la dernière version du logiciel *Spirit*.

56. Accès WAIS sur INTERNET.

mais aussi pratique et ponctuelle pour le grand public), on constate la faible pertinence du livre, toujours dépassé, par rapport aux articles de périodiques. On ne s'étonnera donc pas de constater que la fourniture d'articles représente 78 % du trafic du prêt entre bibliothèques⁵⁷. C'est pourquoi les catalogues collectifs de monographies ne sont rien en comparaison de ceux de périodiques, et que ces derniers ne sont rien en comparaison des bases de dépouillement de périodiques.

Mais voilà qu'à leur tour les périodiques sont dépassés, du moins dans un premier temps les périodiques imprimés. Déjà, un certain nombre de publications en série ne paraissent que sous forme électronique, accessibles en ligne⁵⁸.

Enfin, la formalisation des idées dans un article est en partie supplantée par la simple conversation à distance. Les services les plus utilisés dans INTERNET sont les messageries, les conférences électroniques et les clubs de discussion. Nous assistons à la montée en charge d'une vaste de système de conversation universelle : voici venu le temps du murmure planétaire.

Les conversations entre chercheurs rendront-elles inutiles la formalisation de leurs recherches dans des publications, ou du moins la fera-t-elle refluer ? Nous assistons à un retour spectaculaire à l'oralité⁵⁹, au détrimement de la sacralisation de l'œuvre, qui était le fonds de commerce des bibliothèques... et des éditeurs.

On a considéré l'abus de la photocopie chez les étudiants comme un émiettement des pratiques de lecture et une négation de la notion d'œuvre : nous ne faisons qu'assister aux prémices d'un mouvement qui, sous d'autres formes, est appelé à se développer.

57. Gingold, Monique et Dalmasso, Marie-Christine. — « Le prêt entre bibliothèques ». — in *L'Information bibliographique*, [dossier]. *Bulletin d'information de l'ABF* n° 163, 2^e trimestre 1994.

58. Les bases de données sur CD-ROM sont par définition périodiques si leurs éditeurs entendent fournir commodément leur mise à jour. Ce cas particulier mis à part, on note que la première revue sur CD-ROM, *LVI*, existe depuis le printemps 1994. Il est encore trop tôt pour juger de l'avenir de ce mode de diffusion.

59. Oralité paradoxale, puisqu'elle est électronique et passe par la lecture/écriture. Oralité quand même puisque s'échange, le cas échéant en temps réel, une conversation entre individus, quand la civilisation écrite repose sur des messages uniformes s'adressant à tous.

Propriété

Bibliothécaires, éditeurs, auteurs sont aujourd'hui opposés sur des thèmes tels que le droit de prêt ou le *photocopillage*. Ils sont pourtant pareillement et solidairement menacés par la révolution de l'information. La conversation électronique, mais aussi la formidable malléabilité et la duplicabilité de la pâte numérique (je n'emprunte plus, je consulte, copie et retraite) attaquent de plein fouet la notion d'auteur sur laquelle reposaient nos catalogues, les ouvrages anonymes étant sévèrement référencés par ces succédanés d'auteur que sont les titres uniformes.

L'utopie de la société libérale marchande (la libre circulation des hommes et des idées) est susceptible de se réaliser dans la négation de l'idée comme marchandise. On a présenté le droit de propriété intellectuelle comme portant non sur les idées, mais sur leur mise en forme. Les idées ne sont à personne, elles sont un bien commun qui circule de façon incontrôlée. Dans ce que je suis en train de dire, qui pourrait mêler ce qui m'appartient en propre de ce que j'ai lu ou entendu ? J'en serais moi-même incapable⁶⁰. Ce que les techniques de l'information apportent, c'est la mécanisation d'un pillage qui paraissait licite tant qu'il était artisanal⁶¹.

Mais le vide du droit est provisoire. Comment sera-t-il comblé ? Au profit de qui ? La survie des bibliothèques dans le système de circulation de l'information dépend largement des solutions juridiques et tarifaires qui seront finalement adoptées. Rien ne dit qu'elles le seront en leur faveur.

Tarification et coûts

La question des coûts est toujours brouillée par le phénomène de baisse

60. « Certains auteurs, parlant de leurs ouvrages, disent : "mon livre, mon commentaire, mon histoire, etc." Ils sentent leur bourgeois qui ont pignon sur rue, et toujours un "chez moi" à la bouche. Ils feraient mieux de dire : "Notre livre, notre commentaire, notre histoire, etc.", vu que d'ordinaire il y a plus en cela du bien d'autrui que du leur. » Pascal, Blaise, *Pensées*, 64. — Paris : Gallimard (Bibliothèque de la Pléiade).

61. « [La] consultation des documents [...] fait courir un risque de pillage des œuvres [...]. La libre consultation dans un réseau de bibliothèques d'un texte fixé sur support électronique permet en effet les opérations suivantes : Représentation [...] sur un écran [...], reproduction partielle ou intégrale [...] sur un autre support électronique, reproduction [...] sur un support papier [...], création d'un nouveau produit dérivé composé à partir d'extraits [...] de divers documents [...]. » Syndicat national de l'édition. — *L'Édition 1993-1994*. Paris : SNE, 1994.

constante des prix mis en lumière par Jean Fourastié⁶² et qui est particulièrement spectaculaire dans le domaine de l'électronique. Que coûteront demain, pour les particuliers, les entreprises et les collectivités publiques, les réseaux, les équipements, les documents électroniques ? Nous n'en savons rien.

Mais de toute façon les réseaux coûtent. Peut-être les bibliothèques réussiront-elles à se creuser une niche en offrant des accès à coûts moindres, parce que sélectionnés et/ou subventionnés ? Ou bien elles s'épuiseront dans une concurrence entre offreurs privés et publics.

Institutions

Les bibliothèques sont éminemment institutionnelles. Or l'institution est minée par le réseau. Une institution, c'est un territoire et une compétence. Les réseaux se rient des territoires (puisque'ils sont un système de connexion délocalisant) et des compétences (puisque'ils sont un système d'interconnexion).

La superposition et l'enchevêtrement des compétences territoriales et fonctionnelles des différentes institutions transforment en casse-tête tout projet de constitution de réseaux qui, techniquement, serait aisément réalisable. Le seul exemple des bibliothèques, avec le concept institutionnellement monstrueux de bibliothèque *municipale* à vocation *régionale*, suffit à le démonter avec éclat. Finalement, la véritable bibliothèque virtuelle, ne sera-ce pas la bibliothèque *juridiquement virtuelle* ?

On sait qu'INTERNET est aussi peu institutionnel que possible. Il serait dommage que les pouvoirs publics s'avisent, en France, de corriger ce « défaut » typiquement anglo-saxon par un verrouillage institutionnel et tarifaire excessif, et que RENATER ne soit que de l'INTERNET en cage.

A quoi bon des bibliothécaires ?

Dans ces perspectives à la fois grisantes et effrayantes, force est de se demander à quoi seront bons les bibliothécaires. Plusieurs réponses peuvent être esquissées sans qu'aucune ne convainque absolument.

62. Fourastié, Jean. — *Pourquoi les prix baissent*. — Paris : Hachette, 1984 (Pluriel).

La mort

L'hypothèse optimiste relie cet événement à l'embrasement du soleil évoqué plus haut, les hypothèses pessimistes le situent beaucoup plus tôt. On peut par exemple se demander si le bibliothécaire disparaîtra avant, après, en même temps ou à la place du documentaliste.

La médiation

C'est la reformulation moderne de la fonction traditionnelle d'intermédiaire. Les intermédiaires, pour rester indispensables, organisent la dépendance des utilisateurs finaux. Au commencement étaient les documents enfermés et le catalogue. Puis les documents en accès libre, mais toujours le catalogue et la banque de prêt. Nous allons vers l'accès direct aux données. La médiation est *a priori* contradictoire avec le temps réel et l'accès direct. Le langage documentaire est peut-être le dernier avatar de l'accès indirect. Les bibliothécaires et les documentalistes survivront-ils aux langages documentaires ? Il ne s'agit pas de s'ingénier à imposer une fonction de médiation, comme jadis le prêtre s'interposait entre le fidèle et la Bible, entre le fidèle et Dieu. Mais de proposer une valeur ajoutée : choix, sélection, conservation, mise à disposition d'une offre documentaire et culturelle que le seul jeu des industries culturelles et d'information rendrait inaccessible.

La sélection

Traditionnellement, le bibliothécaire effectue une sélection de qualité correspondant à une mission (activité de prescription) et/ou une sélection de pertinence en réponse à une demande. Avec les accès libres par les utilisateurs, que devient l'activité de sélection ? Consistait-elle en la sélection des réseaux ?

L'ordre et le chaos

Le paysage de l'information qui est en train de se mettre en place est un véritable chaos, la profusion de l'offre étant insaisissable au commun des utilisateurs finaux. Ne nous revient-il pas d'y mettre de l'ordre ? Paraphrasant Jean Cocteau⁶³, nous pourrions dire : « Puisque ce chaos nous dépasse, feignons d'en être les organisateurs. »

63. « Puisque ces mystères nous dépassent, feignons d'en être les organisateurs. » Cocteau, Jean. – *Les Mariés de la tour Eiffel*.

Cette idée vient d'être proposée par Claudia Lux, de la bibliothèque du Sénat de Berlin, au dernier congrès des bibliothécaires allemands⁶⁴, mais elle y croyait peu elle-même.

Résidu et/ou composante

Le développement des autoroutes n'a pas fait disparaître les chemins vicinaux et nous nous servons toujours d'un outil inventé au néolithique : l'aiguille à chas. Il est peu probable que le livre disparaisse, et on peut en dire autant des bibliothèques. Toute la question est de savoir quelle place elles occuperont dans le dispositif de diffusion de l'information, de la culture et des loisirs ; la place résiduelle qui reviendrait à des conservatoires de séquences narratives⁶⁵ et/ou d'unités non numérisées pour des raisons économiques ? ou celle d'une composante du nouveau système ?

Il s'agit de savoir si la consommation narrative textuelle va refluer, si les nouvelles consommations vont se passer de médiateurs institutionnels pour être servies à domicile. A moins que la bibliothèque ne serve elle aussi à domicile, ce qu'elle a commencé à faire pour ses catalogues.

Le lieu

Dans un monde où l'information est sans domicile fixe, les gens ont besoin d'un lieu. La bibliothèque subsistera, sinon comme lieu du document, du moins comme lieu tout court, parfois comme le seul lieu ouvert à tous dans un quartier, ou une université. Aurons-nous des documents fixes pour les sans domicile fixe ? Car la délocalisation du réseau n'est que la délocalisation de la source : pour la consommation privée, l'accès est localisé dans le foyer, ce qui impose la double condition qu'il existe et soit équipé. On se doute que la nou-

64. Lux, Claudia. – *Moderne Informationstechniken und der Beruf des Bibliothekars. Themenkreis Elektronische Medien und Bibliothek*. – [Les nouvelles technologies de l'information et le métier de bibliothécaire. Table-ronde sur les médias électroniques et la bibliothèques]. – 6. deutscher Bibliothekskongress, Dortmund, 25.-27. Mai 1994.

65. J'entends par *séquence narrative* un objet de consommation culturelle qui demande à être lu, vu, écouté dans l'ordre exact où il se présente sur le support, ce qui ne recoupe pas exactement la distinction entre fiction et documentaire. Si les séquences audiovisuelles se prêtent à terme à un accès à distance, le support convenable aux séquences textuelles restera probablement le papier. Ainsi le livre pourrait-il, pour des raisons techniques et quoi qu'on souhaite par ailleurs, (re)devenir l'essentiel de l'offre des bibliothèques.

velle société informationnelle est grosse de nouvelles exclusions, ou d'exclusions aggravées. La bibliothèque publique, comme lieu imaginaire d'intégration sociale (*je fais semblant de m'adresser également à tous*) sera peut-être un lieu témoin du délitement social.

Interactivité

Ce mot-clé manquait à notre inventaire. Il est sans cesse brandi à propos des nouvelles technologies de l'information. Mais voici ce qu'en dit Philippe Breton⁶⁶ le 28 mai 1994, sur les ondes de France-Inter, au cours de l'émission *Rue des entrepreneurs* consacrée aux autoroutes de l'information :

« L'interactivité, c'est une formidable possibilité technique mais en même temps, avec l'interactivité, on n'a plus que ce que l'on souhaite. Un exemple : les studios d'Hollywood proposent actuellement de tourner des films et de proposer des montages différents au public. Les autoroutes de données permettraient au fond à chacun de choisir la fin de son film : *Je veux une fin heureuse, je veux une fin malheureuse* ; permettraient de sélectionner en fonction de certains publics, de certaines ethnies. On imagine faire des films différents pour les musulmans, pour les protestants, etc. Alors, il y a là à la fois une formidable possibilité technique (*Je peux intervenir sur le message, je peux intervenir sur le film*), mais en même temps un risque, qui est de diminuer tout ce que la surprise peut apporter. Quand on regarde un film, de quoi a-t-on envie ? Est-ce qu'on a envie d'y voir ce qu'on voudrait y voir ou est-ce que l'on a envie d'être surpris ? Le public tranchera mais je crois que la dimension de surprise est une dimension importante. Les gens ont envie non d'être passifs mais qu'on les surprenne avec une œuvre. »

Alors, il reviendra sûrement à des gens qu'on appellera bibliothécaires de continuer à organiser un *grand service public de la surprise*.

Permettez-moi de terminer sur ce mot d'Épique⁶⁷ : « Souvenons-nous que l'avenir, ni ne nous appartient, ni ne nous échappe absolument. »

66. Auteur, entre autres, de l'utile *Explosion de la communication*. – Deuxième édition. – Paris : Éditions La Découverte, 1994.

67. Épique. – *Lettre sur le bonheur* / traduit par Xavier Bordes. – Éditions Les mille et une nuits, 1993.