

# Évaluer les politiques d'équité, diversité et inclusion en bibliothèques

Publié le [6 janvier 2026](#) par [felixsuhner](#) / Legothèque ABF

<https://legothequeabf.wordpress.com/2026/01/06/evaluer-les-politiques-dequite-diversite-etinclusion-en-bibliotheques/>

Proposition d'un outil d'évaluation pour les bibliothécaires

Article rédigé par Thomas Antignac (Sorbonne Université) et Matthieu Tarpin (Université Marie et Louis Pasteur)

## Introduction

En 2021, l'American Library Associations (ALA) a publié une fiche<sup>1</sup> destinée à permettre aux bibliothèques d'évaluer leurs politiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI). Si cet outil nous semble pertinent à la fois comme un moyen d'amélioration en interne et comme un indicateur partageable en externe, les contextes nord-américain et français sont trop différents pour pouvoir utiliser sans modification la fiche de l'ALA. Nous avons donc souhaité non seulement traduire cette fiche en français, mais aussi l'adapter au contexte et aux réglementations françaises. Plusieurs termes, courants dans le vocabulaire nord-américain, ne nous ont pas semblé adaptés à décrire la société française. De même, les approches divergentes de la question du racisme entre nos deux pays nous ont conduit à réviser la priorité accordée à certaines discriminations dans la fiche d'origine et à rajouter la question des discriminations liées aux handicaps. La loi française interdisant la collecte de données ethniques, sur l'orientation sexuelle ou le handicap, le travail doit donc s'appuyer sur un travail d'enquête qualitative. Nous remercions chaleureusement Natisha Harper, qui a dirigé la rédaction de la fiche de l'ALA, et qui nous a autorisés à procéder à ces adaptations.

Traduire ou adapter ? La difficile traduction de l'EDI dans le contexte idéologique et légal français

Le sigle original DEI (Diversity, Equity, Inclusion) est un terme apparu aux États-Unis sur la base de politiques publiques visant à lutter contre les discriminations en utilisant l'affirmative action, que l'on traduit souvent par « discrimination positive ». Si ces deux considérations sont apparues pour les vétérans de guerre à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, puis pour les personnes en situation de handicap visuel, elles ont connu un fort développement à partir des années 80 en prenant en compte un spectre de discriminations beaucoup plus large, en particulier en Amérique du Nord et en Europe.

Le sigle d'EDI, encore peu employé en France, sert désormais à réunir sous un même concept l'ensemble des luttes contre les discriminations. À ce titre, nous entendons par EDI l'ensemble des initiatives et politiques destinées à lutter contre les discriminations reconnues par la loi<sup>2</sup>. La loi française interdit les discriminations fondées sur : l'origine (réelle ou supposée), le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, la situation de handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, l'activité syndicale, la qualité de lanceur ou facilitateur d'alerte, la langue parlée, l'ethnie, la nationalité, la race prétendue ou la religion. L'EDI sert à unifier ces discriminations singulières et à proposer des stratégies conjointes pour les prévenir et les limiter dans leur dimension systémique, c'est-à-dire comme un écosystème complexe d'inégalités à combattre.

Le contexte mondial, en particulier aux États-Unis où l'EDI est attaquée politiquement, laisse craindre que le sujet soit mis en cause dans le cadre des politiques publiques. Le licenciement de la Librarian of Congress Carla Hayden en 2025 en est un symptôme intéressant en ce que la décision semble n'avoir

pas été prise sur des faits ou des actions déclarées mais sur des suppositions<sup>3</sup>. En Europe, l'émergence de démocraties illibérales fait craindre ce genre d'attaques contre les droits humains et nous incite à développer des stratégies pour les défendre et anticiper ce recul. En alliant une démarche d'esprit critique et une réflexion globale sur l'hospitalité et les droits humains, l'EDI est ainsi à l'intersection de deux sujets qui préoccupent la communauté professionnelle. A ce titre, elle ne peut qu'intéresser l'ABF, dont les thèmes du dernier et du prochain congrès annuel font écho à ces préoccupations.

Un baromètre, mais pour qui, et pour quoi ?

En tant que tel, le baromètre proposé par l'ALA se veut être un outil rapide et efficace de pilotage des bibliothèques, publiques comme académiques. Il s'agit d'un instrument essentiellement utile aux managers qui souhaitent développer un indicateur simple et fiable, partageable à la communauté des bibliothécaires ; pourtant, nous pensons qu'il serait difficile de penser une vraie stratégie d'EDI au seul niveau managérial, sans développer dans le même temps des outils similaires qui puissent être utilisés par l'ensemble des bibliothécaires. En ce sens, l'utilisation du baromètre ne doit donc pas servir uniquement d'indicateur interne, mais elle doit pouvoir être saisie par les agentes et les agents des bibliothèques pour se l'approprier et en faire usage dans leurs propres missions. L'utilisation de cet outil, remanié pour entrer dans un cadre réglementaire français, nous paraît être une première piste. Mais, pour aller au-delà de ce simple indicateur chiffré, il nous paraît plus important encore d'œuvrer à la mise en place et à la structuration d'un réseau des référentes et référents égalité (dont les titres varient grandement<sup>4</sup>) pour les bibliothèques permettant une action coordonnée et l'émergence de stratégies nationales. Les politiques RH doivent être le lieu d'une réflexion collective pour développer des indicateurs utilisables en France en concertation avec les services des ressources humaines en charge des recrutements. Il nous semblerait pertinent de poursuivre le travail amorcé par ce baromètre, par exemple en l'élargissant aux collections et aux services proposés par les bibliothèques.

Comment utiliser le baromètre d'évaluation ?

Le baromètre créé par l'ALA prend le parti d'étudier les réponses institutionnelles à ces discriminations sous cinq aspects : les valeurs de l'établissement, la formation professionnelle, le recrutement et les ressources humaines, le budget de l'établissement et la gestion des données et indicateurs. Nous avons conservé cet angle de vue, tout en modifiant quelque peu les formulations employées pour mieux tenir compte du contexte français.

Le baromètre a pour vocation d'aider les établissements à fixer des objectifs de lutte contre les discriminations et à promouvoir un changement concret dans les pratiques et politiques de la bibliothèque. Pour chaque ligne, les établissements sont donc invités à évaluer par autodiagnostic leurs politiques, et à cocher la case correspondant le mieux à leur situation, pour en tirer un score. La somme des scores additionnés fournit un indicateur partageable entre bibliothèques, ou en interne, d'une année sur l'autre, pour suivre l'évolution de l'établissement.

Les critères proposés par la fiche dont nous donnons ici une traduction ne sont bien sûr pas exhaustifs, et ont vocation à faire l'objet d'un débat dans la profession. Là encore, un réseau de référents et référentes à l'échelle nationale pourrait permettre à cet outil de trouver un écho plus large, et de s'enrichir avec l'usage. A tout le moins, nous pensons que ce baromètre est un bon point de départ pour proposer une réflexion collective dans les métiers des bibliothèques sur nos pratiques d'inclusion, sur leur valorisation, et sur leur partage dans les réseaux professionnels.

Aider au diagnostic : des questions pour nous guider

Pour aider au remplissage du baromètre, l'ALA propose une série de questions pour chaque critère ; nous proposons ci-dessous notre traduction de ces questions. Ancrage de l'EDI dans la culture de l'établissement

1. Les missions, vision et valeurs de la bibliothèque identifient-elles l'équité, la diversité et l'inclusion comme centrales dans le succès de l'établissement?
2. La bibliothèque s'est-elle dotée d'un groupe de travail pour l'EDI?
3. La direction de l'établissement a-t-elle développé un plan annuel transversal pour promouvoir les meilleures pratiques de lutte contre les discriminations? S'agit-il bien de changements pratiques, ou seulement d'éducation théorique?
4. Y a-t-il un groupe de travail chargé d'étudier l'influence du colonialisme et du racisme dans l'établissement ? Le groupe se réunit-il régulièrement pour répondre aux obstacles rencontrés, développer des politiques et des procédures pour répondre aux problèmes de l'établissement et recommander des solutions ? Formation et enseignement

1. La direction et les personnels administratifs de l'établissement identifient-ils continuellement les besoins en formation sur les sujets critiques, tels que la lutte contre le racisme et les discriminations ? La formation et l'enseignement sont-ils employés pour promouvoir des changements dans la culture de l'établissement ?
2. Les agents et employés de l'établissement à tous les niveaux ont-ils l'occasion de promouvoir les meilleures pratiques d'EDI dans la formation et l'enseignement ?
3. L'établissement fait-il appel à des personnes internes ou externes à l'établissement pour fournir des formations et développer des programmes d'enseignement en EDI ? Ces programmes sont-ils génériques, ou répondent-ils aux besoins spécifiques de l'établissement ?

#### Recruter, retenir et promouvoir

(Les deux premières questions, pas nécessairement applicables en France, ont été traduites pour nourrir la réflexion)

1. Les candidats sont-ils interrogés sur leur participation ou leurs réalisations en matière d'EDI lors de leur candidature et des entretiens ?
  2. L'institution fournit-elle aux candidats des informations sur sa participation ou ses réalisations en matière d'EDI sur les offres d'emploi et au cours des entretiens ?
  3. La direction a-t-elle mis en œuvre un processus visant à accroître la représentation de personnes discriminées au sein de la direction et de l'administration, y compris des voies de promotion transparentes ?
  4. Existe-t-il des processus supplémentaires pour attirer des profils plus diversifiés, y compris la publication des offres d'emploi pertinentes dans des lieux plus diversifiés sur le plan géographique et démographique, ainsi que sur les listes de diffusion et les tableaux d'affichage des postes au sein des organisations de bibliothèques des personnes discriminées ?
  5. La direction s'assure-t-elle de l'équité salariale, y compris concernant les primes, pour le personnel discriminé lorsque des données sont disponibles ? Priorités budgétaires pour l'EDI
1. Le budget de la bibliothèque inclut-il le financement de la diversification des collections afin d'inclure des ressources écrites par ou à propos des personnes discriminées ?

2. Est-ce que la bibliothèque fait des efforts pour soutenir des libraires et fournisseurs en ligne ou locaux qui sont discriminés ? Pratiques des données
1. Dans quelle mesure est-ce que la bibliothèque a renforcé sa stratégie de récolte, d'archivage et d'utilisation de données ?
2. Quels sont les projets de l'organisation pour l'évaluation continue de l'EDI ?
3. Comment les données collectées par la bibliothèque sont-elles utilisées pour apporter des changements positifs ?

### Baromètre d'évaluation Égalité, Diversité, Inclusion

Note : nous reprenons ici la forme originale du baromètre proposé par l'ALA, sous forme de tableau. Nous rappelons ici que la collecte de données sur l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap n'est pas permise en France. Par souci de rendre ce travail accessible, nous fournissons ci-dessous une forme adaptée, prévue pour être plus accessible.

|                                                                               | Niveau de performance                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                           |                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                               | 3 points : Excellent                                                                                                                                                                                              | 2 points : En progrès                                                                                                                                          | 1 point : En développement                                                                                                                | 0 point : Insuffisant                                                                                |
| <b>Acculturation de l'établissement aux valeurs et aux pratiques de l'EDI</b> | La bibliothèque a créé, décrit et intégré des objectifs d'EDI dans son projet d'établissement, et s'est donné les moyens d'évaluer régulièrement ses efforts                                                      | La bibliothèque a développé des objectifs d'EDI mais ne les a pas encore intégrés dans son projet d'établissement                                              | La bibliothèque identifie et développe des objectifs d'EDI à intégrer dans son projet d'établissement                                     | Les questions d'EDI ne sont pas intégrées dans le projet d'établissement                             |
| <b>Formation et éducation</b>                                                 | La bibliothèque propose des formations au minimum biannuelles obligatoires sur les questions d'EDI, les discriminations systémiques dans les bibliothèques et leurs influences sur l'institution et sa communauté | La bibliothèque propose des formations annuelles aux questions d'EDI et aux discriminations systémiques en bibliothèques, mais la participation est volontaire | La bibliothèque a développé des formations EDI mais ne les propose pas encore                                                             | La bibliothèque ne propose pas de formation aux questions d'EDI                                      |
| <b>Recrutement, attractivité et promotion</b>                                 | L'établissement dispose d'un plan avec des objectifs mesurables pour attirer, retenir, recruter et promouvoir les personnes discriminées - y compris les bibliothécaires - avec des échéances                     | L'établissement dispose d'un plan pour recruter, retenir et promouvoir les personnes discriminées                                                              | L'établissement dispose d'un plan pour recruter les personnes discriminées, mais cela n'inclut pas la rétention et la promotion           | Pas de plan pour recruter, retenir ou promouvoir les personnes discriminées                          |
| <b>Priorités budgétaires pour l'EDI</b>                                       | Le financement des initiatives EDI est intégré de façon pérenne au budget annuel                                                                                                                                  | Les initiatives EDI ne disposent pas d'un budget dédié, mais il peut être utilisé pour ces initiatives                                                         | Les demandes de financement pour les initiatives EDI sont en cours                                                                        | Les efforts en matière d'EDI ne sont pas décrits dans le budget                                      |
| <b>Pratiques des données collectables</b>                                     | La bibliothèque s'appuie régulièrement sur des indicateurs EDI pour la prise de décision et le suivi des progrès pour atteindre les objectifs EDI                                                                 | La bibliothèque dispose d'un protocole et d'un outil pour collecter, analyser et diffuser les données EDI                                                      | La bibliothèque a commencé à envisager le développement d'un protocole et d'un outil pour collecter, analyser et diffuser les données EDI | La bibliothèque n'a pas de protocole et d'outil pour collecter, analyser et diffuser les données EDI |

1. <https://www.ala.org/sites/default/files/aboutala/content/2021%20EQUITY%20SCORECARD%20FOR%20LIBRARY%20AND%20INFORMATION%20ORGANIZATIONS.pdf> ↵
2. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38175> ↵
3. Karoline Leavitt, porte-parole de la Maison Blanche, s'exprime sur le sujet le 9 mai 2025, dans le cadre des politiques agressives de « book bans », de censure de livres jeunesse désignés comme inadaptés. Voir son intervention : [https://www.youtube.com/live/o\\_67Ly1kBvM](https://www.youtube.com/live/o_67Ly1kBvM) ↵
4. Le SCD de l'Université de Lorraine est l'un des rares en France à utiliser explicitement le sigle EDI pour désigner son réseau interne de référents et référentes à l'égalité : <https://bu.univlorraine.fr/sites/default/files/users/user779/Rapport%20d'activit%C3%A9%20es%20B%20U%20de%20Lorraine%202023.pdf> ↵

