



Des métiers et des compétences. 50 ans de changements pour les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation

Emmanuel Brandl, Dpt Recherche Enssib

► To cite this version:

Emmanuel Brandl, Dpt Recherche Enssib. Des métiers et des compétences. 50 ans de changements pour les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation. 2024. <hal-05005482>

HAL Id: hal-05005482

<https://hal.science/hal-05005482v1>

Preprint submitted on 19 Jun 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

Des métiers et des compétences

50 ans de changements pour les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation

Emmanuel Brandl

Sociologue. Chercheur associé au Centre Max Weber, Lyon (UMR 5283)

Octobre 2024

.....

Les arguments et commentaires présentés dans ce document n'engagent que leur auteur et ne constituent en aucune façon une position officielle.

.....

.....

Résumé

Les mondes des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation connaissent en cette période contemporaine de nombreux changements que l'on peut qualifier de « multidirectionnels » qui viennent impacter les métiers, les compétences, les référentiels et les opérateurs de formation, sans même parler des individus eux-mêmes qui, comme le montre la littérature professionnelle, s'interrogent sur leur propre rapport au métier, sur le sens qu'il prend aujourd'hui (au double sens de signification et de direction). Face à cette instabilité généralisée, un état de la question s'imposait. L'objectif a consisté ici à restituer « les questions qui se posent » aujourd'hui aux professionnels en focalisant notre attention sur les aspects métiers et compétences. Pour ce faire, à l'appui d'une courte mise en perspective historique des professions et d'une analyse des facteurs technologiques, culturels et politiques essentiels qui viennent caractériser la situation contemporaine, nous restituons les principales prises de position stratégiques aujourd'hui adoptées par les professionnels, un vadémécum des compétences métiers actuellement en jeu dans le champ et enfin les principales questions qui se posent aux opérateurs de formation. La conclusion revient quant à elle sur l'hypothèse d'une « figure » contemporaine du professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation qui marque un renversement des légitimités professionnelles, sur les grands domaines stratégiques contemporains vis-à-vis desquels les professionnels sont amenés à se situer et enfin sur l'opportunité d'un observatoire dynamique et collaboratif des métiers et des compétences.

Mots-clés

Métiers, compétences (diversification des -), bibliothèque, information, documentation, numérique, gestion, posture, nouvelles spécialités, adaptabilité, transversalité, compétences-frontières, formation, cartographie, observatoire.

.....

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE I. SPECIFICITE ET ORGANISATION DE DEUX GROUPES PROFESSIONNELS	13
PERIMETRES D'ANALYSE	13
PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHEQUES ET DE L'INFORMATION : LE CONTROLE DE LA REFERENCE	13
PROFESSIONNELS DE LA DOCUMENTATION ET DE L'INFORMATION : LE CONTROLE DE L'ACCES AU SAVOIR	24
EVOLUTION DE L'ECOSYSTEME DOCUMENTAIRE : DOCUMENTALISTES ET BIBLIOTHECAIRES COMME « PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION » ?	37
CHAPITRE II. ELEMENTS DE CONTEXTE ET IDENTIFICATION DES CHANGEMENTS.....	41
L'IMPACT DES TECHNOLOGIES DU NUMERIQUE	41
REDEFINITION ET RENEGOCIATION DES FRONTIERES ET DES TERRITOIRES PROFESSIONNELS	46
SURPRODUCTION, AGENTIVITE ET PERTE DE MONOPOLE.....	47
SERVUCTION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET GESTIONNARISATION	49
CULTURE LITTERAIRE <i>VERSUS</i> CULTURE TECHNOCRATIQUE	51
UNE CULTURE TECHNOLOGIQUE.....	54
DIVERSIFICATION (ET MISE EN CONCURRENCE) DES OPERATEURS DE FORMATION ET EMPLOYABILITE	55
FACE AU CHANGEMENT : QUELQUES CONSEQUENCES.....	58
CHAPITRE III. FACE A CES CHANGEMENTS	61
QUELLES TACTIQUES PROFESSIONNELLES ?.....	62
QUELLES COMPETENCES ? VADEMECUM	67
QUELLE(S) FORMATION(S) ?	95
CONCLUSION ET PROLONGEMENTS	100
VERS UN PROFESSIONNEL « EXPERT-CONSULTANT » EN INFORMATION ?	100
QUATRE GRANDS DOMAINES STRATEGIQUES	103
OUVERTURE : INSTALLER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE	114
SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES	116
TABLE DES MATIERES	128

.....

INTRODUCTION

.....

Les mondes des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation connaissent dans la période contemporaine de nombreux changements multidirectionnels qui viennent impacter les métiers, les compétences, les référentiels et les opérateurs de formation, sans même parler des individus eux-mêmes. Face à cette instabilité généralisée, il a semblé qu'un état de la question s'imposait. Cet état prend la forme d'une revue de littérature inédite de la question de l'évolution des métiers et des compétences des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation portant sur une période allant des années 60 à 2024, à laquelle s'ajoute des données d'enquête personnelles récentes.

Toute la littérature portant sur l'évolution des métiers et des compétences n'y figure cependant pas, tant elle est importante. Nous avons toutefois tenté une synthèse aussi complète que possible sur un terrain déjà largement balisé, tel sujet ou thème dont nous rendons compte ayant pu être abordé par d'autres que les références citées ici. Il nous semblait relativement inutile et même, à tout dire impossible, de chercher à tout référencer de façon exhaustive. Procédant selon la méthode de la revue systématique, l'idée était plutôt de restituer sinon l'ensemble des points de vue portés sur la question des métiers et des compétences, du moins de *baliser l'espace des points de vue* sur la question, c'est-à-dire la pluralité des perspectives correspondant à la pluralité des points de vue coexistant et parfois concurrents sur cette question.

Le repérage des références bibliographiques s'est effectué classiquement par arborescence : un document qui traite d'un thème renvoie à d'autres, et ainsi de suite, jusqu'à redondance. L'objectif initial était de ne traiter que de la littérature académique et de recherche en SHS. Pourtant, celle-ci s'est révélée (malheureusement) rapidement épuisée. C'est peut-être que, et même s'il faut faire exception de plusieurs enquêtes de publics et d'usages (Evans, 2012, 2011, 2005 ; Bertrand, Burgos, Poissenot & Privat, 2001 ; Maresca, Gaudet & Evans, 2007 ; Poissenot & Ranjard, 2005) voire, pour les documentalistes, des enquêtes sur les conditions locales d'exercice du métier (Mazurier, 2019 ; Gouellec-Decrop (Le), 1998 ; Fabre sld (2011)) ou sur des questions que se pose la profession elle-même (sur l'identité professionnel par exemple : Braun, 2000), comme le note Mathieu Béra : « A l'exception notable des historiens qui ont tant fait, individuellement et collectivement, pour développer les recherches dans ce domaine depuis des décennies, les autres sciences sociales - la sociologie en particulier, mais aussi l'économie, la science politique, le droit, l'ethnologie, etc. - n'ont pas l'habitude de s'intéresser aux bibliothèques », et peut-être encore moins aux CDI (Béra, 2017). De fait, au regard du peu de travaux scientifiques et académiques sur la question, nos sources relèvent *in fine* de deux grandes catégories : d'une première catégorie, scientifique et purement analytique, c'est-à-dire sans visée opérationnelle, et d'une deuxième catégorie, finalement beaucoup plus importante, que l'on peut caractériser d'« analytico-pratique, c'est-à-dire de travaux qui

s'appuient soit sur une analyse de données recueillies par enquête, soit sur une analyse de la pratique professionnelle en ayant comme particularité d'avoir dans la grande majorité des cas une visée opérationnelle, à travers laquelle s'expriment de fait des choix, donc des prises de position : elles participent à dire, indiquer, orienter pour trouver les solutions qui s'imposent. Cette littérature, produite et peu ou prou contrôlée par la profession elle-même, doit être abordée en toute connaissance de cause (qui produit cette littérature ?) car issue du champ professionnel lui-même elle est un des points de vue sur le champ, et enferme nécessairement une vision normative comme une orientation performative : en disant ce qui est, elle participe à dire ce qui doit être (avant même toute forme de proposition explicite)... Ces références sont abondantes dans un champ professionnel où, précisément, ce qui définit l'enjeu de ce champ, c'est le « pouvoir de (faire) référence » (Seibel, 1987).

Une autre difficulté, qui est une conséquence de la précédente, tient en ce que la plupart des études et enquêtes compulsées ne parlent en réalité que d'une partie seulement des professionnels alors même qu'elles présentent leurs résultats comme s'il s'agissait du champ professionnel tout entier (« les bibliothécaires » ou « le bibliothécaire », « les documentalistes » ou « le documentaliste », « les professionnels de l'information » ou de l'information-documentation...)¹. Or, le « champ professionnel » n'est pas homogène, et les professionnels, certains au moins, le savent bien². De fait, chaque source compulsée exprime moins un état général de la profession qu'elle ne rend compte de la situation d'une fraction seulement des professionnels, à laquelle sont associés des statuts, des grades, des établissements, des opérateurs de formation, des profils, des enjeux, etc., sachant que le champ des bibliothécaires comme celui des documentalistes, est comme nous le verrons plus bas, dichotomique³.

Mais on pourrait multiplier les exemples... Le problème très concret que cela pose réside dans le fait que, parler de façon aussi générale, sans distinction aucune, laisse entendre ou supposer que tout bibliothécaire est (potentiellement au moins) concerné par toutes les compétences qui seront dégagées à un moment donné du temps par telle ou telle étude pourtant partielle, pouvant provoquer par là un sentiment de débordement. Cela porte également à construire des référentiels performatifs par rapport auxquels les professionnels sont peu ou prou, volontairement ou non, amenés à se comparer, sans que soit prise en compte la réalité des pratiques professionnelles ou les activités réelles des professionnels (Coulon, Nguyen & Toussaint, 2022).

L'objectif est donc ici de (tenter de) *baliser* l'espace des problématiques qui se posent aujourd'hui à aux deux grandes catégories de professionnels de l'information en termes de métiers et de compétences, sans prétention à l'exhaustivité, laquelle relève ici aussi du domaine de l'impossible, notamment du fait d'une complexification croissante et permanente de ce champ d'activités professionnelles. En effet, comme nous le verrons également plus loin, en dehors même de toute référence aux différents statuts, au corps d'appartenance ou encore aux particularismes locaux, les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation auxquels sont associés de nouvelles compétences à travers soit une prise en charge opportuniste de domaines d'activité à leurs yeux peu ou pas suffisamment pris en charge par d'autres corps professionnels (comme, pêle mêle, l'animation dans les années 60, l'initiation à la méthode documentaire dans les années 80, l'EMI dans les années 2020...), on parlera alors de « modèle proactif », soit par l'imposition de changements qui, si ils ne sont pas intégrés, risquent de mettre à mal le monopole de compétences progressivement acquises et le principe de justification de la profession elle-même, on

¹ Empiriquement, la question « qu'est-ce qu'un bibliothécaire » ou « qu'est-ce qu'un documentaliste », etc., n'a pas de sens. Cette question n'a de sens que d'un point de vue normatif, performatif et idéaltypique. Elle participe d'une lutte de sens pour l'imposition de la représentation idéaltypique de ce que « doit être » (et non donc sur ce qu'« est ») à un moment donné du temps du point de vue de certains acteurs de la profession (ou autre « intellectuels organiques ») un « bibliothécaire » (ou faisant l'objet d'une autre formule cherchant à mettre en avant autre chose du fait de « changements » « nécessaires »...), un « documentaliste » (un « professeur »-documentaliste), etc...

² « Les personnels en poste dans les bibliothèques ne constituent pas une communauté homogène » (Alix, 2017).

³ Par exemple, le modèle du « consultant expert » dégagé par Bernadette Seibel (sociologue) dans *Au nom du livre* (1988) n'apparaît pas dans le bilan de l'identité professionnelle de la profession que fait A-M Bertrand (Conservateur des bibliothèques, ancienne directrice de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques – Ensib) dans « L'identité professionnelle des bibliothécaires » (Bertrand, 2003b).

parlera ici de « modèle réactif ». Bibliothécaires, professionnels de l'information et de la documentation se trouvent tous placés durablement dans une position inconfortable, dans une sorte de *fuite en avant* qui les conduit, pour convaincre de leur utilité sociale, à répondre aux « manques » du système éducatif et aux manquements de la société en général (c'est le sens de l'investissement dans des questions comme l'environnement, la santé mentale, l'EMI, etc.). Ils sont de fait amenés en permanence et sans fin à redéfinir leur position professionnelle et leurs missions (se faisant plutôt « bibliothécaire », plutôt « animateur », plutôt « professeur », se situant tantôt sur le terrain de l'EMI, tantôt sur le terrain RSE, tantôt sur le terrain « accompagnement à l'e-administration », etc...).

A cela il faudrait ajouter le processus – primordial au demeurant – de *professionnalisation* que connaissent les bibliothécaires depuis les années 60 puis les documentalistes durant une trentaine d'année, qui participe quant à lui d'une ouverture à la concurrence de la formation (augmentation du nombre de formations) et d'une plus grande division du travail.

Par exemple, ne serait-ce qu'en resserrant autour du monde des bibliothèques, on peut citer quelques termes utilisés pour désigner autant de « métiers », avec une inflation qui s'est faite sentir dans les années 60-70 et ensuite avec l'arrivée et le déploiement du « numérique » : « bibliothécaire » (tout court, le ou laquelle sera amené.e à se spécialiser dans un champ éditorial particulier lui-même en évolution - « jeunesse », « adulte », « BD », etc.), médiathécaire (tout court, idem : disque, vidéo, etc.), « professionnel des bibliothèques », expression à laquelle est alors progressivement accolée « et de l'information », mais aussi bibliothécaire « consultant-prescripteur », « éducateur », « animateur », « savant », « informaticien », « accompagnant », « gestionnaire », « ingénieur », « journaliste » ; mais aussi : « bibliothécaire-éditeur-riche », éditeur d'ontologies, *community manager*, *document controller*, *data librarians*, *data curator*, *data steward*, *data archivist*, *metadata manager*, *metadata librarian*, *ontology engineer*, gestionnaire de ressources numériques, manager de l'information, chargé de médiation numérique, expert de préservation numérique, bibliothécaires de données, archivistes de données, voire consultant fonctionnel, *record manager*, *reference librarian*, « veilleur en information et gestionnaire de connaissances (*knowledge manager*) », « Architecte de l'information », « curateur de contenu (*content curator*) », « spécialiste de la science des données » ou « *data scientist* », « gestionnaire de communauté » ou « *community manager* », « e-bibliothécaire »... et plus récemment *Machine learning librarian*...

Pour cela, nous restituons ici à la fois une brève histoire de ces professions qui essaie d'identifier les grands changements de paradigme pour établir celui dans lequel nous nous trouvons aujourd'hui (I) ; puis nous revenons, avec plusieurs hypothèses, sur les facteurs sociaux, économiques, culturels et politiques qui permettent de caractériser la situation contemporaine (II). Nous prolongeons ensuite par des aspects plus opérationnels qui occupent le plus gros de la synthèse (III) : il s'agit d'identifier, dans un tel contexte, les principales prises de position stratégiques ou tactiques aujourd'hui adoptées par les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation qui portent à repenser la configuration et parfois la nature même des compétences métiers, pour aller vers un essai de balisage du champ des compétences qui sont aujourd'hui discutées, et les questions qui se posent alors aux opérateurs de formation. La conclusion quant à elle propose d'identifier les grands domaines stratégiques des professionnels et les métiers / compétences qui y sont associés. Auparavant, nous proposons une hypothèse : caractériser de manière « idéal-typique » - pour reprendre Max Weber (Weber, 1965) -, le professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation d'aujourd'hui.

.....

CHAPITRE I. SPECIFICITE ET ORGANISATION DE DEUX GROUPES PROFESSIONNELS

.....

Périmètres d'analyse

Comme nous l'avons indiqué plus haut, il n'est pas question ici de restituer une histoire des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation, mais bien plutôt d'en baliser les grands paradigmes qui vont permettre de saisir les principaux facteurs d'évolution de ces professionnels. Il s'agit principalement de revenir sur les grandes *périodes d'autonomisation de ces professions*, qui relatent un *processus de professionnalisation*. Pour cela, nous avons opté pour une approche chronologique. Nous exposons donc à grands traits une histoire des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation dans laquelle vient s'insérer une histoire de la profession de documentaliste (ou des professionnels de la documentation), laquelle s'est notamment construite en regard, c'est-à-dire à la fois en opposition et en lien avec la profession de bibliothécaire (mais également, et tout comme les bibliothécaires, en regard des problématiques relatives à l'activité pédagogique).

Professionnels des bibliothèques et de l'information : le contrôle de la référence

Deux grandes périodes structurent l'organisation de la profession des bibliothécaires et des professionnels de l'information. Nous nous situons après le deuxième moment, celui d'une relative unification de la situation juridique des agents professionnels avec l'édiction du statut général des fonctionnaires en 1946. Si le métier de bibliothécaire notamment a pu être exercé très loin dans le temps, nous avons limité notre approche à la constitution au cours du XX^{ème} siècle d'un « champ » (Bourdieu, 2013) ou « groupe professionnel » (Dubar et Tripier 2003), c'est-à-dire d'un groupe social hiérarchisé et animé par des mouvements (désajustements/réajustements) occasionnés par les compétitions et les conflits entre différents « segments professionnels » (ou « positions ») et soumis à des facteurs de changement endogènes et exogènes qui contribuent à caractériser les enjeux du « professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation ».

L'état actuel du « groupe professionnel » est en effet le résultat d'une double histoire cumulative : celle de l'histoire interne à la profession elle-même (facteurs endogènes) et celle de l'histoire externe de la « société » dans laquelle elle est implantée (facteurs exogènes). Les premiers temps de constitution de la

profession sont par exemple marqués en interne par une entreprise de rapprochement des mentalités, d'élaboration d'un modèle professionnel partagé mais aussi, en externe, par une lutte d'autonomie des champs de compétences vis-à-vis de concurrences représentées d'abord par les érudits et les écrivains, puis par les enseignants, les documentalistes et les animateurs (Seibel, 1988)⁴. Plus spécifiquement, le groupe doit ses caractéristiques au fait d'être situé comme à l'intersection de plusieurs champs d'activité (Rabot, 2015b), par rapport auxquels il occupe une position « dominée » :

- Le champ éducatif et social
« Les bibliothèques partagent avec l'école une mission de démocratisation de la culture, qui leur confère un rôle social mais aussi une place dans ce que l'on peut appeler le champ éducatif. Bibliothèque et école s'inscrivent ainsi dans une relation de complémentarité, qui se traduit par des collaborations, mais aussi par une division du travail fondée sur la construction par la bibliothèque d'un modèle de lecture anti-scolaire (lecture plaisir, cursive et libre par opposition à des analyses fastidieuses et contraintes d'extraits difficiles) » (Rabot, 2015b : 224). Du côté des bibliothèques universitaires, la fonction de transmission sera également assurée, à travers la mise à disposition de ressources pédagogiques. Mais les bibliothèques se sont également emparées d'un « rôle social » (dit parfois « socioculturel » tant l'influence des mouvements d'éducation populaire se fait présente) mis en œuvre presque architecturalement, notamment à travers la notion de « bibliothèque troisième lieu » (Servet, 2009) ou « tiers-lieu » (Oldenburg, 1989) qui privilégie l'accueil et l'hospitalité (ce qui n'exclut pas l'objectif de sensibilisation aux livres et à la lecture). Les caractéristiques de la « bibliothèque troisième lieu » - changement qui prolonge encore le déplacement professionnel des bibliothèques d'une offre de collections vers une offre de services et qui pourrait être interrogé au prisme des processus de spécialisation progressive des « sphères d'activité » analysé par Max Weber (Weber, 1996 : 405) ou encore de « division du travail social » analysé par Durkheim (Durkheim, 1991 : 403) -, recoupent en effet en partie celles des centres sociaux : un ancrage physique fort, une meilleure prise en compte des usages de ses utilisateurs, un fonctionnement participatif visant à créer du lien social et à participer à la construction d'une société dite « inclusive ». Mais il faut ajouter à cela les implications (plutôt locales) des bibliothécaires dans les contrats urbains de cohésion sociale par exemple, dans le fait de jouer le rôle de relais administratif, ou encore à travers des missions d'aide au CV, d'autoformation, de formation des adultes, d'insertion professionnelle... (Villate & Vosgin, 2011). Le « rôle social des bibliothèques » n'est cependant pas identique pour tous les établissements. Ce sont d'abord les bibliothèques municipales qui sont de plus en plus nombreuses à formaliser un projet de service et d'établissement dans le cadre d'un projet scientifique et culturel, éducatif et social (PSCES). Le modèle de la « bibliothèque troisième lieu » n'impacte pas la Bibliothèque nationale de France (BnF) par exemple, que peu les Bibliothèques universitaires (BU), mais la Bibliothèque publique d'information (Bpi), etc.
- Le champ culturel, littéraire et intellectuel
« Les bibliothécaires participent au processus de construction des valeurs par le fait d'opérer une sélection et de rendre visibles certains livres, auteurs et éditeurs plutôt que d'autres » (Rabot, 2015b : 223). Par le travail de classification des documents du dépôt légal exercé par la Bibliothèque nationale de France (BnF), la fonction sociale du bibliothécaire est en effet d'abord de construire des systèmes de classement des productions intellectuelles et culturelles, pour ensuite les diffuser au public (mais, même en les diffusant, la profession de bibliothécaire contribue à construire la valeur littéraire des œuvres, par les sélections, les commentaires, etc.). La profession s'est ainsi construite sur un « nouvel objet d'activité » : le « contrôle de la référence et les techniques spécifiques mises en œuvre pour l'exercer » (Seibel, 1992 : 823). C'est pourquoi, si la technicité professionnelle acquise est d'abord celle de la méthode historique (repérage des

⁴ Ce modèle d'analyse se révèle particulièrement heuristique et peut être appliqué à d'autres professions, comme cela a été le cas pour les documentalistes, voir Seibel & Verdon, 1995.

sources, analyse critique, synthèse), technicité qui deviendra progressivement inaccessible sans une longue formation à ce qui deviendra la bibliothéconomie (caractère scientifique de la méthode et des valeurs associées : neutralité et objectivité), on assiste également à une entreprise d'unification de nouvelles techniques professionnelles : les règles de catalogage. Le bibliothécaire a pour fonction sociale essentielle de créer et de gérer les instruments d'un savoir produit par d'autre pour en proposer un classement. Du point de vue de l'action culturelle, tous les établissements ne sont pas non plus également concernés : nous l'avons dit, ce sont d'abord les bibliothèques municipales qui formalisent un projet culturel, et pour les bibliothèques de lecture publique, la concurrence avec les acteurs culturels locaux est plus forte que pour toute autre bibliothèque, comme les BU, où d'autres questions se posent, notamment celle d'identifier les attentes et les besoins des étudiants en matière d'action culturelle (Barreau, 2023 : 49).

- Le champ des politiques culturelles

Car, s'il n'y a pratiquement pas de commune en France qui n'ait sa propre bibliothèque (ou médiathèque), cette omniprésence (qui va de soi pour la majorité des Français) a pour effet de faire qu'elle est « devenue évidente, et appuyée sur l'autonomie construite par le groupe professionnel, la bibliothèque est aussi peu à peu devenue invisible dans l'espace des politiques culturelles » (Rabot, 2015b : 225), et ce d'autant que du point de vue des politiques culturelles territoriales « est surtout bon ce qui se voit » (Raffin, 2020). Cela a pour effet d'aboutir à un déséquilibre entre les moyens et les exigences, et à nombre de réflexions (lors de colloque, séminaires, congrès...) notamment quant aux questions d'évaluation des actions culturelles des bibliothèques.

Nous inspirant des travaux de Bernadette Seibel (Seibel, 1987, 1988, 1992), nous tentons ici, à travers la notion de groupe ou champ professionnel, une histoire des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation qui embrasse l'ensemble de la profession, au-delà des statuts, catégories et établissements.

« Professionnalisation » : de l'homme de lettres au technicien

Les résultats de l'enquête menée en 1988 par Bernadette Seibel permettent d'établir que les bibliothécaires ont construit leur spécificité et leur légitimité professionnelles sur le monopole de la référence intellectuelle et culturelle (catalogage), sur les moyens de classement (indexation) et d'accès à la référence ; autorité professionnelle sur la référence des productions intellectuelles qui repose sur un travail d'analyse et de jugement considéré comme scientifique. La profession de bibliothécaire se fonde ainsi sur un travail collectif visant à établir le monopole des compétences relatives aux techniques de médiation de la référence (Seibel, 1988).

Comme le montre Bernadette Seibel, ce qui est fondamental, c'est qu'au milieu du XIX^e siècle, alors que l'identité de la profession est encore caractérisée par sa proximité avec la production intellectuelle et qu'elle est essentiellement tournée vers les fonctions de conservation et d'érudition, une partie de la profession de bibliothécaire « nouvelle génération » est inspirée des idéaux démocratiques et entend mettre les richesses bibliographiques, qui restaient le privilège d'un petit nombre, à la disposition de tous, tout en proposant de communiquer les connaissances grâce à l'exploitation et à l'utilisation des ressources de la bibliothèque (Seibel, 1988). A côté du bibliothécaire érudit et bibliophile, dont la fonction principale avait été la conservation des trésors intellectuels de l'humanité, apparaît le bibliothécaire éducatif des bibliothèques populaires, celui qui considère l'institution comme un instrument de formation et se met au service du public pour le guider. S'opère alors un travail de redéfinition de la compétence dans le sens de la médiation culturelle.

C'est la raison pour laquelle on assiste depuis les années 60 à un phénomène progressif d'extension des sphères d'activité des bibliothécaires pour aller vers des activités d'animation culturelle, d'éducation, de médiation... Cette extension, caractérisée en 1988 (Seibel, 1988) et depuis régulièrement discutée en

terme de « cœur de métier » (Gleyze, 2005), est suscitée par l'arrivée successive de nouvelles générations de professionnels, caractérisées par une dynamique de remise en question des modèles établis et une logique militante qui participe d'un rôle social prêté aux bibliothèques. Il s'agira alors d'éveiller la curiosité du public sur des besoins, thèmes, sujets d'actualité, problématiques contemporaines (écologie, responsabilité sociétale, aide sociale, etc.), ou de se saisir de domaines d'activités laissés « libres » par d'autres professions : il s'agira par exemple de promouvoir une lecture « de loisir », « de plaisir », par opposition à la lecture « lettrée » du système scolaire, ou plus récemment d'ouvrir à des activités telles que le prêt d'objets divers (outillage, cannes à pêche, etc.) (Beudon, 2015).

Si, en 1897 et 1898⁵, le classement des bibliothèques possédant des fonds rares et précieux puis la définition des qualifications professionnelles nécessaires au personnel travaillant dans ces établissements marquent pour les bibliothécaires le début de la reconnaissance véritable du métier par l'Etat, c'est sous l'influence d'Eugène Morel et de Paul Otlet qu'au début du XX^{ème} siècle, et avec le concours d'une jeune association (l'Association des Bibliothécaires de France – ABF) portée par Charles Sustrac, que les métiers des bibliothèques s'engagent, à l'appui du modèle des bibliothèques anglo-saxonnes, dans une démarche de modernisation par la professionnalisation, grâce à laquelle s'affirmera un nouvel esprit professionnel : diffuser une nouvelle bibliothéconomie plus efficace et favoriser l'échange, l'entraide et la promotion de la profession. Sur cette base, en référence au rôle éducatif des bibliothèques anglo-saxonnes et en opposition à la prédominance toujours vivace des bibliothèques de conservation, sera défendu un nouveau modèle de bibliothèque : la bibliothèque de lecture publique, caractérisée, donc, par l'éducation et la diffusion des connaissances et non la conservation des documents. Aussi, s'affirme en plusieurs étapes « un nouveau rôle professionnel d'animateur » (Seibel, 1988). Cette idée sera défendue par certains des bibliothécaires qui sont érigés en « modèles » de leur profession tel Charles Mortet, lequel demandait un « esprit nouveau inspiré par l'idée qu'il ne suffit plus seulement, comme autrefois, de donner satisfaction à l'élite des lecteurs en cataloguant, avec une science consommée, les manuscrits, les incunables et les autres raretés bibliographiques, mais qu'il importe aussi d'attirer le grand public et de l'intéresser à la lecture par des catalogues d'une consultation facile, par des aménagements matériels accélérant les services, par des acquisitions de livres modernes et de périodiques répondant aux besoins immédiats du temps présent » (Neveux & Schmidt, in Crozet, 1932 : VII).

Dans les années qui précèdent la première guerre mondiale, le personnel recruté dans les bibliothèques correspond de moins en moins à des hommes de lettres et de plus en plus à des techniciens qui ont suivi une formation pour faire un métier... plus technique et plus ouvert sur les publics. Ce ne sera toutefois qu'en 1963 avec la création de l'Ecole nationale supérieure des bibliothécaires (ENSB) qu'une formation de bibliothécaire sera véritablement institutionnalisée en France, alors que c'est immédiatement après la première guerre mondiale que la bibliothèque de lecture publique prend la forme qu'on lui connaît aujourd'hui : apparition des rayonnages en libre accès, des catalogues sur fiche, de l'accès gratuit, de la coopération et l'ouverture vers l'extérieur, de la bibliothèque pour enfants (Pellier, 1994).

En raison de profondes transformations de l'enseignement supérieur (que l'on doit notamment à un accroissement très important du nombre d'étudiants : de moins de 100 000 en 1945, on passe à 625 000 en 1970), ce sont les bibliothèques universitaires qui, dans les années 55-65, ont d'abord fait l'objet d'une politique d'accroissement et de formation du personnel professionnel, au détriment de la lecture publique. C'est plus tard dans les années 70 que s'opèrera le « décollage » des BCP (Bibliothèques centrales de prêt) nées après la seconde guerre mondiale (1946), et après les années 70 seulement que les bibliothèques publiques se développent vraiment : de 804 en 1974, on passe à 1 885 en 1991 et 4 293 en 2008 avec un nombre d'inscrits passant de 1,69 million (6,8 % de la population desservie) à 5,28 millions (14,6 % de la population desservie) (Rabot : 2014). Une évolution qui va de pair avec la multiplication du personnel scientifique et technique en bibliothèques municipales et la mise en œuvre de quatre principes : proximité,

⁵ Cette partie historique s'inspire grandement de *Métiers des bibliothèques et de la documentation. Évolution des métiers des bibliothèques et de la documentation. Le métier dans ses aspects psychosociologiques*. Ensib, Juillet 2018.

gratuité, liberté, diversité ; « la mise en œuvre de ces différents principes a accompagné et soutenu le développement de la lecture publique au cours des quatre dernières décennies et participé à une certaine forme de démocratisation culturelle, au double sens d'un accroissement du nombre des usagers et d'un élargissement en termes de catégories sociales » (Rabot, 2014).

Durant cette période, le cœur de métier correspond à des compétences techniques bibliographiques, archivistiques et de traitement documentaire (catalogage - CDU). Ces compétences sont mises en œuvre dans une logique de diffusion documentaire. Dans le rapport classique collection/publics, le bibliothécaire s'intéresse encore plus à la collection mais organise et théorise sa communication et ses pratiques orientées « public ».

Un groupe professionnel divisé

La disparition en 1975 de la Direction des bibliothèques et de la lecture publique, alors symbole politico-institutionnel de « l'unité du métier » (Bertrand & Groshens, 2005) ou « de la profession », « objective » une distinction interne et en réalité structurelle à la profession, entre d'un côté le bibliothécaire scientifique rattaché au ministère de l'Education Nationale avec la direction des Bibliothèques, des Musées et de l'Information scientifique et technique (IST), et de l'autre, le bibliothécaire de lecture publique, rattaché quant à lui au ministère de la Culture avec la Direction du Livre et de la Lecture (Bertrand & Groshens, 2005 ; Salvan, 1963). Cette séparation vient confirmer « la séparation, déjà latente, entre bibliothèques d'étude et de recherche (ou « bibliothèque savante », ndr) et bibliothèques de lecture publique (ou « bibliothèque populaire », ndr) et a élargi le fossé creusé de longue date entre le monde de la documentation, qui a suscité ses propres formations, et le monde des bibliothèques » (Keriguy, 1987).

C'est également ce que montrent les travaux de Bernadette Seibel, qui insistent quant à eux non sur les seuls facteurs institutionnels mais sur le fait que les catégories administratives ne constituent pas le facteur déterminant de la différenciation interne de la profession, elles sont un effet visible de structures plus profondes. Selon Bernadette Seibel, les facteurs de différenciation interne de la profession sont à rechercher dans l'évolution du *profil social* des orientations professionnelles (soit : intérêt pour la recherche et l'acquisition de connaissances des professionnels issus des classes populaires ; méthode, thésaurisation intellectuelle spécialisée ou encyclopédique des professionnels originaires des classes moyennes ; intérêt pour la forme logique, artistique ou littéraire des professionnels des classes supérieures) et dans l'augmentation et la diversité croissante des utilisateurs liées à l'élévation du niveau de formation de la population française (Seibel, 1988).

Quoi qu'il en soit de l'analyse, le constat est unanime : le groupe professionnel se structure autour de deux pôles qui opposent deux conceptions du métier, deux éthiques et deux manières de l'exercer (Seibel, 1988) :

- Un pôle « savant », tourné vers les fonctions de *description*, s'adressant en priorité aux pairs et produisant les connaissances professionnelles légitimes et reproduisant les corps d'élite de la profession, valorisant la conservation des collections, l'érudition, la rareté, le patrimoine, le travail scientifique, la production intellectuelle, l'histoire (du livre)... Ce pôle est détenteur du savoir légitime et de la garde de ce savoir, il valorise l'histoire du livre et les nouvelles méthodes de conservation, de classification, etc. Les tâches d'acquisition y sont dévalorisées, les tâches de diffusion (prêt, conseils, animation) y sont initialement au moins absentes, au profit de la mise au point de techniques professionnelles (thésaurus, listes d'autorité...) et de travaux de recherche. Il faut maîtriser des compétences consistant à savoir évaluer le contenu d'un document (maîtrise pratique et théorique des productions intellectuelles), analyser, interpréter, maîtriser des procédures, concepts, techniques de classement, référentiels (listes d'autorité)... Le bibliothécaire du pôle savant nourrit une représentation intellectuelle de soi ; sa référence intellectuelle et scientifique est celle de l'érudit et de l'historien (du livre), c'est le pôle du prestige intellectuel, lettré et du Patrimoine. L'excellence est donc de mise, elle est celle de la connaissance

intensive, en profondeur, celle de la *spécialisation* : elle se situe dans le fait d'être un spécialiste de tel ou tel domaine. C'est le lieu autonome de l'art (bibliothéconomique) pour l'art (bibliothéconomique), renvoyant au modèle du « champ de production restreinte » où les producteurs n'ont pour clients que les autres producteurs qui sont aussi leurs concurrents les plus directs (Bourdieu, 1971), ici la sociabilité professionnelle s'organise autour de colloques, séminaires et congrès...

- Un pôle « consultant », médiateur, tourné initialement vers les fonctions de *prescription* et (puis) vers une montée en puissance de la notion de « médiation » comme « conseil » et « mise en relation d'un objet culturel avec un ou plusieurs individus » (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 22), mais aussi du « service rendu » à un public scolaire et socialement diversifié (bibliothèque servicielle), objet d'un phénomène d'extension progressive des sphères d'activité vers la question des publics et des services, valorisant l'animation et l'éducation, la coopération et l'échange, la mobilité, l'interdépendance, le réseau, la complémentarité, le travail en équipe... L'usager y est le centre des préoccupations et le référentiel des questionnements professionnels. La compétence du bibliothécaire se fait conséquemment polyvalente, elle est orientée vers le fait de savoir évaluer les biens culturels de façon experte, neutre et objective et non selon ses propres goûts et n'est plus seulement validée par la profession (concours, formation, pairs) : elle est liée au changement de ce qui le fait reconnaître comme professionnel *par* le public. Ces bibliothécaires valorisent un modèle « initiative-contact » (Seibel, 1988) : adaptation au changement, échange, entraide, curiosité, esprit critique, mais aussi coopération, interne et externe. Il faut savoir prendre des risques professionnels (changement de poste) et culturels (réhabilitation d'auteurs, d'œuvres, éditeurs indépendants, etc.), développer des compétences critiques de jugement de valeur, savoir faire des choix pertinents... Il faut maîtriser les techniques d'animation, s'inscrire dans une forme d'activisme culturel et social (contact, initiative et valorisation de l'innovation), savoir créer les alliances nécessaires (publics, partenaires culturels et politiques), et globalement savoir administrer la vie culturelle (locale) dans un contexte de complexification des institutions (Seibel, 1988 ; Grima, Lépine, Muller & Peyrelong, 2010). Le bibliothécaire ne peut plus travailler seul, dans un entre-soi, il doit savoir travailler dans un écosystème professionnel, administratif et politique ouvert. La bibliothèque est pensée comme ancrée dans un cadre géographique, historique et sociologique (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 17). Cette position professionnelle connaîtra très tôt deux variantes : celle, pédagogique (et féminine), de la prescription, qui consiste à agir sur les systèmes de goûts et les manières de consommer. Cette position privilégie les compétences relationnelles, militantes, culturelles et pédagogiques. Celle, « techniciste » ou « technologiciste » (et masculine), qui est celle des méthodes d'accès à l'information, qui consiste à développer des compétences techniques, tournées vers les nouvelles technologies de l'information, de l'accessibilité, de la diffusion, de la gestion de la donnée et de l'innovation (Seibel, 1987 : 372) : « En bibliothèque, l'augmentation du nombre de tâches assistées par informatique et de l'intensité de cette assistance invite les plus technophiles de nos collègues à plaider pour la créations d'intelligences artificielles par et pour les bibliothécaires et documentalistes » (*Bibliomnivores*, janvier 2020). C'est ici le lieu hétéronome de l'art (bibliothéconomique) pour le grand public, renvoyant au modèle du « champ de grande production » (Bourdieu, 1971) spécifiquement organisé en vue de la production de « biens symboliques » (comme les livres ou l'information...) destinés à des non-producteurs (« le grand public »), et où la sociabilité professionnelle s'organise en relation aux usages et aux usagers novices.

Ces différences internes – comme les différences externes qui, malgré des appels à la mutualisation et à l'unité, d'abord par l'Interassociation archives bibliothèques documentation (IABD, 2010), ainsi que de réelles similitudes au moins dans les objectifs mais aussi les compétences, se font jour entre bibliothécaires, documentalistes et archivistes – sont d'ailleurs progressivement institutionnalisées par la publication de multiples référentiels métiers ayant pour fonction de distinguer les métiers les uns par

rapport aux autres, de délimiter les spécificités, les expertises et les champs de compétences (Melot, 2005).

Une diversification de la formation

Pour partie sous l'effet de cette distinction, la formation, encore récemment élément central de l'unité des représentations professionnelles (Seibel, 1988), se diversifie : aux côtés de l'École nationale supérieure des bibliothèques (ENSB) créée en 1963, première école venant véritablement institutionnaliser la formation de bibliothécaire en France, se multiplieront les propositions universitaires (IUT en 1966 puis DESS à partir de 1974). L'offre de formation d'organismes spécialisés comme l'ABF (Association des bibliothécaires de France) se structure, 12 centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) se mettent en place. En outre, un réseau d'agences régionales pour le livre et la lecture s'installe sur le territoire national (Pedot, 1991).

Avec cette diversification, c'est une « culture commune » qui semble mise en question. En effet, aujourd'hui encore, le Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB), apparaît rétrospectivement « particulièrement intéressant pour la culture commune à laquelle il fait référence » : « Il a été, de son institution en 1951 jusqu'à sa suppression en 1994, le socle de formation des bibliothécaires, qu'ils soient chargés de diriger des établissements ou de veiller à leur fonctionnement technique (...). » Mais aujourd'hui, même si les représentations du métier perdurent tout en subissant des déplacements (Lahary, 2005), « la formation initiale et le terreau qu'elle suppose n'est plus constitutive d'une culture commune » : « L'apparition des concours comme voie de recrutement a privilégié l'apport de profils variés, n'ayant pas la même base de connaissances mais pouvant apporter des compétences diverses issues d'expériences professionnelles ou personnelles » (Desrue, 2019 : 29-30).

Aujourd'hui, la formation des bibliothécaires en France est assurée à la fois par des écoles publiques (École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, École Nationale des Chartes, Institut National des Etudes Territoriales, etc.), des associations professionnelles et des réseaux de formation financés par les pouvoirs publics (Centre National de la Fonction Publique Territoriale, Médiathèques départementales, Agences régionales du livre, Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique (URFIST)). Parmi tous ces acteurs, le réseau de sept URFIST (Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique), créé en 1982, et le réseau de douze CRFCB (Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques), créé en 1987, couvrent le territoire national pour assurer une continuité d'accès à la formation continue des bibliothécaires exerçant en milieu universitaire et territorial (Barrio & Bourdet, 2020).

Décentralisation et émergence de l'informatique : nouvelles problématiques, nouveaux métiers...

Deux autres éléments capitaux interviennent dans l'évolution de la profession. D'abord, la décentralisation de 1986, qui oblige les professionnels des nouvelles Bibliothèques départementales de prêt (anciennement Bibliothèques centrale de prêt) à redéfinir leurs missions, leur organisation et surtout leur formation (Pedot, 1991). En effet, le glissement de la compétence de l'État vers les collectivités territoriales a engendré un renouvellement des espaces de prêt, un fort accroissement des moyens en termes de documents et de personnels, et un développement sans précédent de la fréquentation des bibliothèques de 1985 au début des années 1990 (Durand, Peyrière & Sebag, 2006 : 11). En outre, la logique de la décentralisation a « produit des inégalités dans l'aménagement du territoire : inégalité quant au nombre de bibliothèques municipales, à leur surface, aux collections de disques, multimédia et d'accessibilité à internet et quant aux aides distribuées par l'État » (Bertrand, 2002), même si toutes les bibliothèques ne sont pas affectées de la même façon puisque ce sont surtout les bibliothèques centrales de prêt (qui deviennent bibliothèques départementales de prêt en 1992) qui sont d'abord impactées, les

bibliothèques municipales dépendant traditionnellement des élus et ayant été concernées quant à elle essentiellement par les nouveaux statuts des fonctionnaires territoriaux de la filière culturelle (Durand, Peyrière & Sebag, 2006 : 42). D'un point de vue « métier », Bernadette Seibel pointe qu'un des effets de la décentralisation tient en ce que « le professionnel des bibliothèques devient (alors) un consultant expert qui travaille pour des missions spécifiques » précisément « suscitées par la décentralisation politique », sa « compétence est (ainsi) associée à une technicité documentaire et gestionnaire » (Seibel, 1992 : 840-841), ce qui pour d'aucuns n'en fait pas pour autant un « métier technique » et reste « d'abord un métier culturel » (Durand, Peyrière & Sebag, 2006 : 161).

Ensuite, l'arrivée et surtout le fort développement de l'informatique dans les années 70, puis plus tard de l'informatique dite « connectée » (introduction d'internet en France en 1998 avec le web 1.0), contribuent à une « mécanisation des métiers de bibliothécaire et de documentaliste ». En la matière, cette « mécanisation » a fortement et conjointement fait évoluer les missions des métiers des bibliothèques et de l'information-documentation, notamment et sans exhaustivité (de plus cela change rapidement avec l'évolution des possibilités qu'offre l'informatique connectée) vers la création et la gestion d'un site web, l'informatique documentaire, la mise en place puis la gestion d'un SIGB (Système Intégré de Gestion de Bibliothèque), la documentation électronique, l'administration d'un serveur, ou encore plus récemment les services à la recherche. Nous l'avons souligné, l'Ecole nationale supérieure des bibliothèques (ENSB) se réorganise alors en prenant en compte la notion de sciences de l'information⁶ induite par le développement de l'informatique pour devenir en 1992 l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib)⁷, sans jamais, notons-le, qu'une quelconque amélioration de la productivité ne puisse être identifiée. Ici, la discipline « Sciences de l'information » vient alors supplanter l'« Histoire du livre », à la fois par adéquation aux problématiques contemporaines mais aussi dans un rôle d'attribution d'une valeur scientifique à certains aspects (parmi les plus récents) de l'activité professionnelle (Seibel, 1992). Ce qui, selon Jacques Keriguy, porte indirectement l'Enssib, à « conquérir le marché des entreprises industrielles » et à réorganiser ses domaines de compétences, et le ministère de tutelle ayant « affirmer la volonté de prendre en compte l'essor de l'industrie de l'information et de participer à la promotion de l'information scientifique et technique, spécialement en faveur de la communauté universitaire » (Keriguy, 1987 : 315).

L'influence de la notion d'« information » touche ainsi l'ensemble du champ des professionnels qui ont partie liée avec l'information et la documentation : l'ADBS par exemple passe d'« Association de documentaliste et bibliothécaires spécialisés » à « Association des professionnels de l'information et de la documentation », « mettant l'information au premier plan », ce qui ne signifie cependant pas semble-t-il qu'on assiste pour autant à un véritable changement de paradigme, mais bien plutôt à une évolution des stratégies professionnelles en fonction des mutations de l'environnement sociotechnique dans lequel elles s'insèrent (Le Deuff, 2015). Des spécialisations autour de la conception et la gestion de systèmes et réseaux d'information se mettent en place, tandis que face à la multiplication et à l'accélération des innovations technologiques, la formation continue, sorte de produit des pratiques professionnelles qui peine alors à s'imposer comme moteur des conduites, s'impose toutefois comme nécessaire (Sosson, 2020)⁸. Dans cette évolution du métier, quatre faits essentiels apparaissent alors déterminants : la

⁶ L'expression apparaît en France dans les années 70. La « SI », « Science de l'information » ou initialement « *Information Science* » (EU) en 1959 et intimement liée à l'information scientifique et technique, puis « Science de l'information et de la communication » (Sic), initialement objet de savoirs multiples dispersés dans plusieurs disciplines tendant à se construire un objet et à se doter d'un corps de concepts et d'une méthodologie propres, a une histoire d'abord américaine qui est très intimement liée à la mécanisation, puis à l'automatisation du traitement du document et de l'information, et plus spécialement de la recherche documentaire (voir Fondin, 2001, 2006 ; Blanquet, 2014).

⁷ C'est d'abord la revue *Documentaliste* qui change de nom pour s'intituler dès janvier 1976 *Documentaliste - Sciences de l'Information*. Le mouvement sera général : l'École des bibliothécaires de Montréal, fondée en 1937, deviendra l'Ecole de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI) en 1984.

⁸ Face à l'importance prise par les nouvelles technologies de l'information et de la communication, la formation continue tend à s'imposer dans tous les domaines professionnels à niveau de qualification comparable. Il en va par exemple ainsi pour les professionnels et de l'information et de la documentation (Ranjard, 2006).

primauté de l'activité d'administration, d'organisation, de gestion ; le déploiement de l'outil informatique ; la coexistence de publics diversifiés aux attentes spécifiques ; la variété des supports d'information.

Dans le prolongement, les formations tendent à s'individualiser : chaque professionnel reçoit maintenant une formation en fonction de son statut, son corps et sa fonction, tandis que les métiers de bibliothécaire et de documentaliste se retrouvent sur nombre de compétences techniques qui s'organisent alors autour :

- De la gestion de l'information (catalogage indexation, méthode de recherche documentaire).
- De l'analyse de l'information et de ses supports (chaîne du livre).
- De la maîtrise de l'informatique.

Aujourd'hui, la plupart des commentateurs et analystes insiste sur l'importance qu'a eu le déploiement de l'informatique puis, rapidement, des outils du numérique et d'internet (autant de technologies informatiques dites « pervasives ») sur ce que l'on nomme maintenant les « professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation ». Ces nouveaux outils sociotechniques, qui participent d'un nouvel écosystème documentaire et qui nécessiteront de nouveaux apprentissages et globalement une nouvelle culture technique (un nouveau « capital culturel » technologique), ont en effet amené ces professionnels à repenser leurs missions, leurs normes techniques (traitement du document, normes bibliographiques), leurs objectifs et leurs modalités d'intervention (Arot, 2010).

Plus globalement, c'est un nouveau positionnement professionnel qui se fait jour : jusque-là placé autour de la fonction de distribution, les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation remontent dans la chaîne des processus vers des fonctions de *production* (Seibel, 1988 ; Eboli, 2010). La production de contenus numériquement natifs s'accompagnera de tout un ensemble de nouveaux besoins, car il faudra apprendre à créer et à structurer cette offre (un site, un portail), à la gérer (veille) et à en valoriser les contenus par de nouvelles médiations, devenues numériques : réseaux sociaux, blogs, lettres d'actualité dématérialisées... (Rey, 2011), autant de nouveaux outils techniques/technologiques de communication donc, qu'il faut apprendre à maîtriser certes techniquement, mais aussi, du côté des contenus à éditorialiser, ce qui devient pour les « professionnels de l'information en bibliothèque » une « question récurrente » (Kovacs, 2020). Nous le verrons, les compétences du bibliothécaire se rapprochent ici de celles mises en œuvre dans l'activité journalistique.

Le numérique fait donc (re)surgir de nouvelles problématiques, avec pêle mêle : politique de numérisation des bibliothèques numériques et hybrides émergentes, accessibilité renouvelée, gestion de la documentation scientifique et technique (archives ouvertes, *open access* et droits d'auteur), risque d'homogénéisation de l'offre, problèmes de signalement, augmentation des coûts d'abonnement par « bouquet », renforcement de l'individualisation et de la distanciation physique ou de la « désintermédiation » entre professionnels, offre et usagers. D'où une orientation « proximité », « re-socialisation », qui plus tard prendra la forme des « bibliothèques troisième lieu » (SerdaLab, 2009 ; Servet, 2009) et du *Working Together* (Martel, 2017 : 52) appuyé des théories de l'UX (Schmidt & Etches, 2016 [trad. fr.]) et du *design thinking* (IDEO, 2016 ; Beudon, <https://nicolas-beudon.com/le-design-thinking-en-bibliotheque/>), lequel est entendu en bibliothèque comme « un processus de co-créativité avec les usagers avec un processus en trois étapes : l'inspiration, l'idéation, l'itération » (Butticker, 2017 : 117-118). Ces transformations portent un sociologue comme Samir Bedreddine à interroger l'impact d'un tel processus sur les organisations de « service public ». Il souligne en effet que cette méthodologie consiste en un « déploiement de la créativité chez les salariés » et en un « outil de gestion de la main d'œuvre et de ses compétences » : « l'impératif du collaboratif, de la circulation des compétences, de l'amusement ou encore de la dimension humaine du travail fait éminemment écho au "nouvel esprit du capitalisme" (Boltanski et Chiapello, 2011) et œuvre à la continuation des logiques néomanagériales » (Bedreddine, 2020 : 31).

Les formations se réorganisent ainsi autour d'une meilleure prise en compte des caractéristiques propres à cette nouvelle évolution technologique, comme le fait de renforcer la formation continue et « à distance », alors plus adaptée aux évolutions incessantes des technologies du numérique, ou encore de

faire évoluer la formation initiale vers l'ouverture à des Masters aux options « Ingénierie documentaire », « Réseaux d'information », « Document électronique », « Information scientifique et technique », « Publication numérique et Archives numériques » ; d'ouvrir des Master « Politique des bibliothèques et de la documentation », « Livres et savoirs », « Cultures de l'écrit et de l'image », « Edition scientifique et bibliothèque », etc. (Carbone, 2009).

Mais ces nouveautés technologiques enferment des spécificités telles que ce sont de nouveaux métiers (de nouveaux « faisceau de tâches », de nouvelles compétences, de nouvelles relations de travail, de nouveaux savoir-faire et savoir-être...) qui sont en développement : éditeur d'ontologies, *community manager*, *document controller*, *data librarians*, *data curator*, gestionnaire de ressources numériques, manager de l'information, chargé de médiation numérique, expert de préservation numérique, bibliothécaires de données, archivistes de données, voire consultant fonctionnel, *record manager*... (SerdaLab, 2009). Autant de métiers en lien avec l'information, sa classification, son indexation, sa gestion, sa circulation..., qui sont soit « natifs numériques », soit des formes d'extrapolation de métiers préexistant (comme celui de bibliothécaire).

Ces éléments ont d'ailleurs permis à une orientation « techniciste » du métier de bibliothécaire, caractérisée par le fait de moins se positionner sur des activités d'animation culturelle que sur des activités de transfert (médiation) de l'information (à trois niveaux : collecte, analyse de documents ou évaluation des sources d'information et diffusion de l'information), de s'imposer comme toujours plus nécessaire au monde des bibliothèques. Les métiers les plus directement liés à une nouvelle spécialité qu'est la *gestion informatisée* de la référence ont alors gagné en monopole et conquis leur propre autonomie : ils (informaticiens, responsables de SIGB...) ne sont plus seulement des services supports (du « personnel de renfort » comme dirait Howard Becker), au service de la gestion d'emprunts ou de « stocks » de livres papiers ou de bases de données, ils sont le principal vecteur de l'information et par là gagnent en visibilité et en légitimité, participant d'une nouvelle hiérarchisation des fonctions et des métiers en bibliothèque (Seibel, 1988).

Ainsi, à la faveur de l'introduction des innovations technologiques, mais aussi des effets de la décentralisation (complexification des organisations professionnelles), la compétence est progressivement associée à plus de technicité documentaire et gestionnaire.

La « modernisation de l'action publique » : une valorisation de l'expertise gestionnaire

Sans insister sur l'impact du passage politique de la démocratisation culturelle (on met à disposition des œuvres dites de référence car le paradigme culturel est celui des universaux censés réunir tout le monde) à la démocratie culturelle (on élargit le panel de supports proposés au public dans un paradigme où les cultures « dominées », populaires, régionales, genrées... sont prises en considération) sur l'évolution des missions et des métiers des bibliothèques, avec un élargissement de l'éventail de documents proposés (en termes de types de support, de genres et de niveaux de légitimité) (Rabot, 2014, Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 29-30), rappelons qu'un autre facteur exogène, complémentaire et lui aussi décisif, est en cours depuis les années 2000, celui des choix politiques et législatifs allant dans le sens d'une politique dite de « modernisation de l'action publique », avec dès 2013 une priorité donnée à la démarche évaluative qui impacte les bibliothèques universitaires comme les bibliothèques publiques ou les grands établissements : loi organique relative aux lois de finances (LOLF) de 2001, qui témoigne de l'influence croissante exercée en France par le *New Public Management* (Chiapello & Gilbert, 2013) et le « modèle de la compétence » (Zarifian, 2001) ; loi d'orientation sur la loi de finance de 2006 ; lancement en 2007 de la « Révision générale des politiques publiques » (RGPP) ; et pour les universités : loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) la même année... Autant de choix politiques corrélatifs d'une logique de restriction budgétaire qui introduira inexorablement la notion de « performance » en bibliothèque. Et depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) en 2007, et le passage progressif aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), les universités notamment ont en effet été amenées

à s'interroger sur la fonction et le coût des bibliothèques, cela, dans le cadre d'une gestion du personnel universitaire « assouplie » par la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC (loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005).

En conséquence, c'est toute l'organisation de la bibliothèque qui est questionnée⁹, « la culture managériale remplaçant progressivement la culture administrative, la transversalité et le fonctionnement en mode projet apparaissant comme les solutions à même de concrétiser des projets devenus nécessaires sous peine de régression, dans un contexte budgétaire fortement contraint » (Delaine, 2014 : 10). En effet, les bibliothèques universitaires en particulier manquent de moyens pour offrir des ressources spécialisées à des communautés de recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, étudiants) numériquement modestes ou géographiquement dispersées. L'augmentation du coût des abonnements, supérieure à celle des budgets, a contraint les responsables des bibliothèques à réduire les moyens affectés à la documentation pédagogique et à se désabonner de revues n'appartenant pas aux portefeuilles des majors de l'édition (Colcanap, 2009). Ce nouveau contexte, participant pour certains analystes d'une « dérégulation généralisée » des relations professionnelles (NRT, 2022 : 1), « génère une instabilité institutionnelle et organisationnelle à laquelle (les bibliothèques) doivent s'adapter » (Alminoff, 2020 : 16).

Si les cadres stratégiques¹⁰ des bibliothèques produisent de longue date des statistiques sur leur activité, ce qui change alors, c'est l'inscription de cette activité dans une stratégie de performance, avec un outillage qui relève progressivement et plus strictement du « management professionnel » : rendre compte de l'utilisation des budgets par rapport à des objectifs formalisés, mise en place de plus en plus fréquente en interne de tableaux de bord, création d'indicateurs d'activité... Au-delà des stratégies de positionnement professionnel (stratégie du pôle savant vs du pôle consultant du champ professionnel), et de quelque « bonne volonté culturelle », parmi les facteurs explicatifs d'un repositionnement professionnel tourné usager, il faut savoir compter le fait que progressivement, afin de toujours mieux justifier de leur action, les cadres des bibliothèques doivent se tourner davantage vers des missions de « service au » public, plus visibles et plus compréhensibles par la tutelle que la valorisation de collections et l'exécution des seules tâches techniques (Durand, Peyrière, Sebag, 2006).

Ajoutons que ces choix politiques – eux-mêmes consécutifs à d'autres visant l'expansion scolaire, la démocratisation de l'accès la culture, l'aménagement culturel du territoire et le développement d'une offre par les industries de la culture (Coulangeon, 2021) – participent d'un mouvement plus général de « professionnalisation » de l'enseignement supérieur et du développement corrélatif de filières et de disciplines plus strictement techniques, orientées vers des finalités plus pratiques que réflexives, et ce jusqu'aux formations les plus élitistes et les plus sélectives : le pouvoir d'attraction et le prestige des instances traditionnelles de formation de la « noblesse d'Etat » (Bourdieu, 1989), que sont les « grandes écoles » situées du côté du pôle académique et savant, littéraire et SHS, de l'enseignement supérieur (par opposition au pôle économique représenté par les écoles de commerce), telles que les écoles normales supérieures, régressent au profit d'institutions plus proches du monde des affaires et de la politique, plus sélectives socialement que scolairement, comme HEC ou Science Po (Coulangeon, 2021), et qui participent d'un rapport plus « instrumental » que « désintéressé » aux études suivies (Bourdieu, 1989 : 325 ; Draelants, 2012). Ces transformations contemporaines s'accompagnent alors, jusque dans les formations des élites donc (grandes écoles), du développement et de la valorisation des tâches d'expertise

⁹ « La fusion d'universités, encouragée par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007, la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013, et la politique de promotion de l'excellence du programme d'investissements d'avenir (PIA), entraîne l'assimilation des services communs de la documentation (SCD) et des services interétablissements de coopération documentaires (SICD) de chaque université au sein d'un seul nouveau service documentaire de l'entité universitaire nouvellement créée. » (Alminoff, 2020 : 16). Voir également P. Bégazu, G. Bordry, J.-L. Rossignol, Premier bilan des fusions d'université réalisées entre 2009 et 2017, rapport n° 2018-121 de l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, mars 2019, https://cache.media.education.gouv.fr/file/2019/73/2/IGAENR-Rapport-2018-121-Premier-bilan-fusions-universites-2009-2017_1107732.pdf.

¹⁰ La notion même de « cadre » (« intermédiaire », « de proximité » ou « stratégique ») dans les services et établissements publics est une notion relativement récente au regard de l'histoire des services publics, elle « accompagne la propagation dans ces services des politiques et méthodes inspirées du NPM » (Divay & Gadéa, 2015).

et d'encadrement (Coulangeon, 2021 : 229) pour aller vers la généralisation d'un modèle de professionnel *expert gestionnaire*¹¹ (sans fonction hiérarchique) qui, comme nous l'avons souligné, se définit par des compétences *transférables* (ou transposables), une moindre spécialisation et dans le fait de privilégier l'acquisition de méthodes de travail plutôt que de connaissances (intellectuelles) (Seibel, 1992). Cette *doxa* gestionnaire, que l'on retrouve dans les arguments et textes qui sont au principe même de la création et de la justification de l'INSP (Institut national du service public), a toutes les chances de rencontrer un écho favorable chez ces professionnels car elle leur permet précisément de confirmer l'intérêt d'un modèle « expert »¹² (un cadre élaboré sur le modèle de l'entreprise managériale) face au modèle du professionnel « savant », penseur original au long court relativement détaché des contingences matérielles comme de l'action (un cadre élaboré sur le modèle de l'intellectuel lettré). Le glissement qui s'opère depuis l'introduction dans les services publics en France d'un management inspiré des entreprises privées intitulé *New Public Management* (NPM) (et dont il faudrait retracer toute la logique, identifier le profil des passeurs, etc., à l'instar du travail mené par Vincent Dubois à propos de l'introduction des considérations économiques dans la culture)¹³ est celui du passage de la *professionnalisation* à la *managérialisation* des métiers et établissements de service public (Divay et Gadéa, 2015).

Comme le notent nombre de professionnels, le métier de cadre des bibliothèques semble bien se transformer pour remplir des fonctions moins intellectuelles et plus administratives (Carbone, 2009) : le management et la gestion (d'établissement et de l'information pour aller vers une « servuction informatique », qui induit notamment des logiques de coopération documentaire), le pilotage, mais aussi les stratégies de communication orientées publics (action culturelle, médiation numérique ou médiation documentaire numérique) comme le marketing (la bibliothèque comme « marque », appuyée des logiques d'évaluation à partir d'outils marketing, comme LibQual+), sont ainsi les autres et actuels aspects de l'évolution des compétences métiers des cadres des bibliothèques (Damien, 2011).

Les formations iront dans ce sens avec un renforcement des enseignements consacrés, globalement, aux problématiques techniques de gestion (administration, management, budget, enjeux politiques...) et une réduction de la part des enseignements consacrés à la connaissance (gestion des collections, bibliothéconomie, histoire des bibliothèques...). Le fait d'être doté d'une culture littéraire et SHS (valorisation du savoir et de la réflexivité) devient professionnellement moins pertinent ou « rentable », au regard des contraintes associées aux postes, face au fait d'être doté d'une culture technique et gestionnaire, plus opérationnelle et efficace (valorisation de l'expertise et de la gestion), d'abord au regard de quelque objectif d'employabilité. Ce qui peut porter les établissements publics de l'enseignement supérieur à faire appel à des « cabinets de conseil en stratégie » (parmi ces cabinets convaincus des nécessaires transformations de l'ESR et qui tendent à jouer le rôle de *think tank*) pour chercher à développer des formations au regard des niches d'emplois disponibles dans le secteur privé (ce qui est vrai pour les formations professionnalisantes). L'objectif en étant l'emploi des étudiants formés.

Professionnels de la documentation et de l'information : le contrôle de l'accès au savoir

De la même manière que pour les bibliothécaires, nous abordons ici la question de l'organisation de la profession des « documentalistes »¹⁴, c'est-à-dire que nous revenons sur la période de structuration de ce

¹¹ A ce titre nous pouvons renvoyer aux propositions faites par l'IGB en 2023 pour réviser le statut de conservateur des bibliothèques où cette approche est clairement développée.

¹² Lequel « est censé dire le vrai sur le problème, trancher rigoureusement dans les débats, proposer des définitions fermes ou commenter telles ou telles séries de données... en vue d'une action possible sur la réalité et formuler lui-même un programme d'action » (Lahire, 1999 : 193).

¹³ Voir à ce titre V. Dubois (1999).

¹⁴ La terminologie a longtemps été flottante : « documentiste », documentateur », documenteur », « fichiste », « documentariste », « bibliothécaires scolaires » jusque dans les années d'après-guerre, bibliothécaire-documentaliste puis documentaliste-bibliothécaire et enfin « professeur documentaliste ». Le terme « documentaliste » a été définitivement adopté dans les années 40

« groupe professionnel », et non sur l'histoire de la formation de ce groupe social ainsi qu'a pu par exemple le faire Luc Boltanski (Boltanski, 1982) à propos des cadres, ou encore de proposer une « histoire des documentalistes » ainsi qu'a pu le faire avec réussite Marie-France Blanquet (Blanquet, 2014). En outre, les notions de « document », de « documentation » et d'« information » ne seront pas discutées (pour une telle discussion nous renvoyons à Blanquet, 2014 : 27-65 et Accard, 2023 : 23-33). L'objet de l'approche adoptée ici est donc moins de participer aux enjeux et débats des acteurs d'un champ professionnel pour dire ce qu'est (un documentaliste, un document, la documentation, les différences entre bibliothécaire et documentaliste, une information, etc.), que de restituer les logiques sociales (rapports de forces, représentations, modèles dominants, structure des positions, définitions en jeu, etc.) des enjeux et des débats qui animent ce champ et contribuent à structurer cette profession.

Le bref historique que nous proposons selon les principes annoncés s'appuiera principalement sur le travail de Bernadette Seibel et Roseline Verdon produit en 1995, qui s'avère être la seule grande enquête sociologique sur la profession de documentaliste (Seibel & Verdon, 1995). Plus précisément, au regard de l'histoire sociale réalisée par Bernadette Seibel, on constate que les différentes études sur lesquelles il est aujourd'hui possible de s'appuyer doivent être lues avec la distance de l'histoire tant elles sont elles-mêmes marquées par l'histoire. En effet, elles restituent sans le savoir mais à juste titre l'état du groupe professionnel au moment de son analyse¹⁵. C'est la raison pour laquelle le travail de Bernadette Seibel est précieux : il analyse le *processus* social qui permet de comprendre comment et pourquoi ces états successifs et transitoires de la structuration de ce groupe professionnel sont arrivés et comment et pourquoi le groupe est passé d'un état à un autre de son histoire. On comprend aussi que ce qui apparaît parfois comme nouveau dans certaines études ne l'est jamais tout à fait. Par ailleurs, ici non plus tout n'a pas été lu, et cela n'a finalement pas été nécessaire car on se rend vite compte que les écrits les plus récents compulsés (notamment Accart, 2023) viennent confirmer les éléments d'une histoire sociale décrite par B. Seibel et que nous restituons pour partie ici.

Aussi, selon le parti pris méthodologique retenu, trente ans et trois grandes périodes structurent la profession des « documentalistes »¹⁶, et nous faisons débiter ces périodes à la fin des années 50, précisément en 1958, avec la création aujourd'hui bien connue du premier Centre local de documentation pédagogique (CLDP) au Lycée Janson de Sailly (Paris) (Seibel, 1995a ; Braun, 2008 ; Charbonnier, 2008), sorte d'objectivation ou réification, dans un espace matériel, d'un système de pensée et d'une certaine activité liée à la gestion du *document* (administratif et pédagogique).

Période 1. 1958 début des années 70 : institutionnalisation d'une innovation

C'est au moment même où « la profession de bibliothécaire cherche à étendre son monopole sur de plus larges activités, comme l'exprime la reconnaissance institutionnelle de la diversification des publics et des moyens d'action vers ces publics, que se développe hors de la profession un groupe professionnel concurrent qui tend à s'affranchir de l'appellation de bibliothécaire, et qui est porteur d'une nouvelle conception de l'accès au document, en réaction contre la tradition française spécialisée. A la conservation en magasin, au service bibliographique, elle oppose la fourniture personnalisée de données factuelles et la formation des utilisateurs » (Seibel, 1987). La création de l'Institut national des techniques documentaires (INTD) à la fin des années cinquante et celle de l'Association des documentalistes et bibliothécaires spécialisés en 1963 sont l'expression institutionnelle de ce mouvement de contestation de fractions

sous l'impulsion de l'Union française des organismes de documentation (l'UFOD), actuel INTD-CNAM. Nous retiendrons ici ce terme générique. Notre propos se limitera par ailleurs au champ des documentalistes du secteur public.

¹⁵ On le comprendra mieux en lisant cette partie, mais il en va par exemple ainsi de l'étude de Marie-Annick Le Gouvellec-Decrop de 1998 : « On constate ainsi que certaines variables apparaissent déterminantes. Il faut noter, par contre, que les notions de recherche documentaire, de projet et d'équipe, préoccupations dominantes des documentalistes n'apparaissent pas dans les variables retenues. Les documentalistes perçoivent ainsi chez leurs partenaires une conception de la fonction assez traditionnelle, voire un peu archaïque, dominée par le rôle d'accueil, prévalant sur la définition de la mission des documentalistes ou, *a fortiori*, sur celle d'un projet de travail en équipe d'adultes pour les élèves ; la fonction d'accueil s'apparente à un service aux yeux des professeurs » (Gouvellec-Decrop (Le), 1998).

¹⁶ Il apparaît délicat d'arrêter une date d'apparition du terme, située semble-t-il vers 1932 (Blanquet : 2014, 67-81).

nouvelles d'« intermédiaires culturels » (Lizé, Naudier, Sofio, 2014). S'ils regrettent leur manque initial de visibilité politique, puisque la création de la Direction des bibliothèques et de la lecture publique n'a pas pris en compte leur métier, les professionnels de la documentation verront malgré cela leur activité prospérer avec la création d'Instituts universitaires technologiques dédiées, d'une jeune association professionnelle active (l'Association des professionnels de l'information et de la documentation) et la création des services puis centres de documentation et d'information (CDI) dans les lycées et collèges.

La structuration de ce nouveau groupe professionnel (et moins, donc, son « émergence ») prend corps dans un contexte d'évolution des représentations de la connaissance et de l'accès à la connaissance : « après 1945, émerge progressivement l'idée que, dans le cadre de la recherche scientifique, de la recherche appliquée, de la gestion des organisations, etc., les chercheurs de tous domaines, les responsables politiques, économiques, sociaux et culturels doivent savoir pour mieux comprendre, décider ou agir. Tous ont besoin d'informations. Tous doivent absolument posséder la bonne information » (Fondin, 2006 : 2). L'« information » commence ainsi à prendre une place prépondérante dans l'action (d'aucuns parlent d'organisations « informavores »). Le nombre de documents, et donc la « documentation », dont le but est précisément de fournir la bonne information, une information *pertinente* et *validée* à ceux qui en ont besoin, augmente alors fortement : « La documentation devient l'élément indispensable au sein de l'entreprise, de la recherche, de l'enseignement ou de la vie collective » (Fondin, 2005 : 6). Ces nouveaux besoins et nouvelles représentations concourent à faire exister et à rendre nécessaire le travail de fractions nouvelles de professionnels de cet objet qu'est « la documentation », comprenant des techniciens et des chercheurs, nécessité qui est devenue d'autant plus importante que le numérique a rapidement entraîné la production d'une documentation (dématérialisée) et d'une information en continue mais aussi dérégulées¹⁷.

Parallèlement, face cette augmentation de l'intérêt pour l'information que la documentation recèle, la recherche documentaire manuelle devient rapidement inadaptée, tout comme une connaissance encyclopédique de la documentation (notamment disciplinaire) devient impossible. Aussi, pour des raisons gestionnaires d'organisation, d'efficacité et de rentabilisation de la masse de documents progressivement à disposition (et, encore une fois, notamment de documents pédagogiques et administratifs), s'imposera rapidement le besoin de mécanisation et d'automatisation de la recherche documentaire par des procédés informatiques. Aussi, dès 1945, la mécanisation de la recherche documentaire devient l'objectif de nombreux travaux. De nombreux programmes de recherche sont orientés vers le document et son contenu (analyse automatique et traduction automatique par exemple), d'où émergent de nouveaux supports et procédés de recherche. Sur le plan technique, c'est en 1957 qu'apparaissent les premières applications de l'ordinateur au traitement documentaire (index permuté, indexation automatique, résumé automatique, diffusion sélective de l'information) (Fondin, 2006 : 4). Les Etats-Unis sont alors le lieu du développement de l'innovation en la matière, où l'accent est rapidement mis sur l'usage de l'informatique afin de recenser (mise en place des premières notices bibliographiques électroniques), exploiter et traiter les stocks de documents accumulés (acquisition, prêt, mais aussi techniques d'index...). Pour Hubert Fondin, « il est utile de souligner l'importance de cette orientation informatique. Elle justifie l'intérêt manifesté envers les outils et les techniques de stockage, d'entrée et de sortie des données, et explique l'évolution de l'activité documentaire. Les innovations techniques introduites dans les opérations de recherche et de diffusion des documents, l'exigence constamment réaffirmée d'actualité et d'exhaustivité de l'information, tout cela est porté au crédit de la documentation. Cette activité est étroitement associée à l'IST (Information scientifique et technique), et est assimilée à celle d'informatisation des données (traitement automatique, banque de données), et à celle de service d'information (réponse à un besoin) » (Fondin, 2006 : 6).

La bascule vers l'informatisation du document est aussi une bascule de la documentation vers l'*Information Science* (les Sciences de l'information en France dans les années 70), ou de la technique vers la science.

¹⁷ Voir le chapitre 2.

Pour Bernadette Seibel, l'introduction de ces nouveaux outils modifie « la définition des compétences techniques exigibles pour l'exercice du métier ». Ce basculement en forme de mutation du monde informationnel aurait en effet entraîné un processus de professionnalisation de cette « nouvelle fraction de professionnels » que sont les documentalistes (Gouellec-Decrop, 199 : 91) à travers une réflexion sur l'utilisation pédagogique de la recherche documentaire informatisée. Ce qui a pour effet de permettre au documentaliste de posséder une technicité qui le fait appartenir au champ plus large des professionnels de l'information, dont la légitimité est déjà établie, précisément grâce au passage d'une activité perçue comme « technique » à une activité perçue comme « scientifique ». Cela fonde l'appartenance professionnelle des documentalistes « sur la maîtrise d'un langage commun » à un ensemble plus large de professionnels (Seibel, 1995 : 35). S'impose ainsi dans le cours des années 80 une définition acceptée du documentaliste comme « expert-spécialiste du traitement de l'information » (ce qui n'est pas sans similarité avec l'évolution professionnelle des bibliothécaires). De fait, c'est actuellement autour de la notion d'« information » et de l'expression « professionnels de l'information » que se cristallisent les problématiques contemporaines et les identités professionnelles des professionnels de la documentation et des bibliothèques.

Mais la structuration spécifique des professionnels de la documentation s'inscrit également dans un autre contexte d'évolution, plus large et extérieur au monde professionnel, qui lui a été bénéfique : celui de l'« explosion scolaire » (démocratisation de l'enseignement entraînant l'arrivée de nouveaux profils d'élèves), de l'augmentation de la taille des établissements scolaires (création des CES) et corrélativement du développement de nouvelles réflexions sur la pédagogie de l'enseignement. Les nouvelles orientations pédagogiques de la fin des années 50-début des années 60 s'opposent en effet au style dogmatique et à la pensée déductive dans laquelle le document est instrument de vérification et de contrôle, pour valoriser une démarche intellectuelle inductive, la méthode historique et la découverte du savoir (Seibel, 1995a : 16). S'opposent « l'ignorance intelligente à l'érudition, la curiosité à la routine, la capacité de choix et de mise en valeur à l'inorganisation de la masse documentaire » (Seibel, 1995a : 16). Dans cette nouvelle perspective pédagogique, le document et le lieu de sa mise à disposition au sein des établissements d'enseignement sont amenés à remplir un rôle plus présent (il faut faire appel au document) et plus dynamique et actif que celui d'une bibliothèque scolaire (qu'elle soit générale ou centrale), parfois jugée mal achalandée, ancienne et hétérogène : le livre enferme en effet une connotation passéiste quand le document devient le symbole de l'actualité et de la modernité¹⁸. La création du premier Centre local de documentation pédagogique (CLDP) en octobre 1958, dont nous avons fait mention, coïncide avec ce mouvement plus général de réforme de l'enseignement public (Seibel, 1995a : 16). En 1962, l'évolution des Services de documentation (SD)¹⁹ sera officiellement liée à cette volonté réformatrice de l'enseignement puisqu'il leur sera attribué un rôle de *service pédagogique*, c'est-à-dire de « service à l'enseignement », défini comme assistance au chef d'établissement sur des tâches de gestion, conservation, entretien du matériel commun à plusieurs disciplines d'enseignement...

Le documentaliste se trouve ainsi situé à la croisée de plusieurs champs d'activités professionnelles, à la lisière de plusieurs corps de métiers : en l'état, celui du corps professoral (activité pédagogique) et celui de l'équipe administrative (type gestion et secrétariat)²⁰. A ce stade, en l'absence de toute formation et sans

¹⁸ Encore une fois, la notion d'« information » va jouer ici un rôle essentiel puisqu'elle va progressivement contribuer à transcender un tel clivage.

¹⁹ Viendront ensuite les SDI (*Services de documentation et d'information*) créés en 1966, puis les CDI (*Centre de documentation et d'information*) créés en 1974, qui marquent l'évolution vers un rôle d'éducation progressivement plus prononcé, vers la « naissance d'une fonction enseignante » (Charbonnier, 2008 : 8).

²⁰ Mais il faudrait d'emblée ajouter le corps des bibliothécaires et des archivistes puisqu'une circulaire de 1971 officialisera l'appellation « bibliothécaire-documentaliste » fusionnant dans l'expression la double origine de la profession. Ce que la FADBEN renversera d'ailleurs pour faire valoir l'expression « documentaliste-bibliothécaire » et ainsi les tâches de documentation et d'information sur les tâches de bibliothèque (conservation, classement...). Quant aux archivistes, la volonté de distinction face à l'assimilation est également bien présente : « on remarque un désir des documentalistes de ne pas être assimilés aux bibliothécaires-archivistes. Désireux de s'affirmer de façon autonome, le documentaliste doit construire une image qui lui permette d'affirmer sa singularité en marquant la rupture avec ses origines (...). Pourtant, entrent dans l'activité des documentalistes des tâches qui relèvent de l'archivistique (conservation des collections, parfois des fonds anciens de dossiers) et de la bibliothéconomie (gestion d'une

statut véritable, les compétences attendues du documentaliste, qui se trouve être la plupart du temps un enseignant volontaire (maître auxiliaire) bénéficiant d'une décharge de service – ce qui n'ira pas sans créer des tensions entre profil d'enseignant et profil de documentaliste –, sont des « qualités d'ordre, de méthode, conjuguées avec la curiosité intellectuelle et l'esprit d'organisation » (Seibel, 1995a : 16).

On le voit, dès l'origine, à l'instar du bibliothécaire, le documentaliste se trouve dans une position profondément *ambivalente* : « Les documentalistes deviennent ainsi dans leur majorité des adjoints d'enseignement non chargés d'enseignement » (Seibel, 1995b : 17). En conséquence, bien que classée parmi les professions intellectuelles supérieures par l'INSEE, ce qui transcende les changements historiques de cette profession comme celle de ses missions tient en ce que le documentaliste occupe une *position dominée* dans l'espace social et professionnel, se retrouvant dans la « misère de position » du « prolétaire de l'Etat » (Bourdieu, 1993, cité in Sembel, 2014 : 53). Il « se retrouve relégué au bas des hiérarchies formelle et informelle des statuts des professeurs : bi-métier, ni classe, ni programme, ni matière, ni concours "supérieur" d'agrégation ; et marginalisé dans l'espace scolaire : le centre de documentation et d'information (CDI) est un lieu à part (...) considéré comme un "non lieu" de fragmentation et de dispersion » (Sembel, 2014 : 51) ; la notion de « professeur » ayant pourtant pour fonction de renvoyer à la dimension « intellectuel » de l'activité professionnelle, la notion de documentaliste reste, dans les représentations au moins, plus contrainte à une dimension « technique ». Cette position, que l'on peut qualifier d'inconfortable, ne va pas sans soulever de sérieuses questions d'identité professionnelle et une quête « non assouvie » de reconnaissance (Hedjerassi & Bazin, 2013 : 76) à laquelle cependant le renforcement de la formation initiale a permis d'apporter des éléments de réponse (Gouellec-Decrop (Le), 1998).

Période 2. La reconnaissance officielle d'une mission (pédagogique)

La révolution de Mai 68 est le contexte d'une prise de conscience, celle de l'inadaptation de l'enseignement secondaire aux attentes et besoins de nouveaux élèves. L'urgence d'une rénovation pédagogique qui valorise le travail indépendant²¹ s'impose ici aussi. S'en suivra une volonté politique d'ouverture du système scolaire vers l'extérieur (foyer socio-éducatif, animation culturelle...), ouverture qui favorise la convergence de différents partenaires de l'action éducative pour le changement et permet aux documentalistes de faire valoir leur utilité et leur valeur sociales dans le projet global de rénovation pédagogique : « le développement des SDI est préconisé comme support concret du changement de la vie scolaire » (Seibel, 1995a : 24). Symboliquement significatif les SDI deviennent alors des CDI (circulaire du 14 mars 1974), des « Centres » et non plus des « Services », ce qui participe de la prescription d'une nouvelle position de la documentation et du documentaliste dans l'action éducative et pédagogique, avec des moyens nouveaux (catalogage, recension des documents dans un fichier central), un public élargi (élèves et enseignants), une fonction de sociabilité (création du bulletin de rentrée, carnet d'accueil...) et de nouveaux modes d'intervention : l'interdisciplinarité et l'animation pédagogique (Seibel, 1995b).

Le CDI devient un « foyer d'animation pédagogique où professeurs et documentalistes coopèrent (et où) il s'agit de faciliter non seulement l'acquisition du savoir mais encore l'apprentissage de méthodes de recherche et de travail individuel et en équipe » (circulaire du 14 mars 1974), même si au départ cette « initiation à la recherche documentaire », sans modèle ou codification, reste en réalité très peu pratiquée. Cette mission s'accompagne de la création en nombre de nouveaux CDI, d'abord en lycées puis dans les nouveaux « CES » (Collège d'enseignement secondaire), accompagné d'un accroissement considérable du personnel (+310% en dix ans) et d'un changement des conditions d'emploi. Cet accroissement n'éradique cependant pas les nombreuses disparités de terrain et une diversité constante dans les personnels

bibliothèque, bibliothèque d'usuels...) avec leur cortège de tâches de gestion de stock mal considérées dans l'univers des documentalistes qui privilégient l'information » (Deschamps, 1997 : 18).

²¹ Mis en œuvre à travers l'individualisation de l'enseignement, le travail en groupe et l'utilisation du document, l'objectif du travail indépendant (parfois dit « autonome ») est de faire participer davantage l'élève à son apprentissage et de le rendre plus autonome dans l'organisation de son travail scolaire.

recrutés à laquelle la période suivante apportera des éléments de réponse. Toutefois, dans ce contexte, le documentaliste est amené à sortir d'une position d'accompagnement au bon déroulement de l'enseignement, pour établir une relation (pro)active, de collaboration avec les publics (d'abord avec les élèves) et les partenaires internes et externes à l'établissement en prenant part aux différents projets de l'établissement (Seibel, 1995b : 28). Dans ce mouvement, 1977 est considérée comme une année clé dans la professionnalisation des documentalistes²², et cela en raison d'une reconnaissance officielle de la profession qui officialise (donc) sa mission *pédagogique*, et surtout la prépondérance de cette fonction sur celle, plus technique, de *gestion* d'un centre de ressources : la circulaire du 17 février 1977 mettra officiellement en avant une définition pédagogique du métier et la nécessité d'un projet éducatif global organisé autour du CDI²³.

Aussi, si par la suite les questions de professionnalisation et d'identité des documentalistes ne cesseront d'alimenter les écrits professionnels (Hejerassi & Bazin, 2013 ; Duplessis, 2008 ; Braun, 2000 ; Couzinet & Gardiès, 2009 ; Frisch, 2003...), indiquant en fait un relatif échec des stratégies d'imposition de la documentation comme « discipline nouvelle » (voir ci-dessous)²⁴, la question de la dimension pédagogique du métier ne sera quant à elle plus remise en question, les documentalistes ou « bibliothécaires-documentalistes » devenant fermement des « professeurs-documentalistes » (parfois « enseignants-documentalistes »). Les questions récurrentes de « frontière » et d'« identité » professionnelles ne mettront en effet plus en question l'existence d'une « expertise pédagogique » (Duplessis, 2008). Et c'est finalement autour d'une certaine définition de la pédagogie que va se stabiliser la profession : celle d'une « pédagogie avec contact humain », dans laquelle le documentaliste développe des compétences relationnelle, relatives à l'établissement d'une relation privilégiée avec le public du CDI. La définition du champ d'activité des documentalistes est donc établie : « Enseignants, sans professer une matière, les documentalistes ont des pôles d'activité qui oscillent entre gestion et pédagogie » (Braun, 2000).

Période 3. Reconnaissance d'une spécialisation professionnelle : l'enseignement des méthodes d'accès au savoir

L'année 1989 est peut-être l'autre année charnière du processus de reconnaissance de la profession, et ce pour deux raisons. D'abord, si en 1977 puis 1986 les fonctions du personnel des CDI sont clairement définies, 1989 est l'année d'obtention d'un *statut* officiel garantissant « juridiquement l'exercice du métier et sa parité avec le milieu enseignant » (Seibel, 1995a : 30), ensuite parce que 1989 est également l'année de création tant attendue du Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES) de documentation à partir duquel va pouvoir se créer une « routine » professionnelle qui

²² C'est en 1977 que Jean Hassenforder et Geneviève Lefort, deux chercheurs de l'INRP (Institut national de recherche pédagogique, remplacé en 2010 par l'Institut français de l'éducation (IFE)), publient *Une nouvelle manière d'enseigner : pédagogie et documentation* (Ed. les Cahiers de l'enfance). Cette publication vient étayer scientifiquement une nouvelle philosophie de l'éducation inspirée des principes de l'auto-formation de l'éducation populaire et insiste sur la nécessité de passer d'une pédagogie centrée sur l'enseignant à une pédagogie centrée sur l'élève. Il s'agit là encore d'opérer une véritable *conversion pédagogique* qui touche aux contenus de l'enseignement comme aux méthodes d'apprentissage et qui modifie le rapport enseignant/enseigné : le professeur est positionné comme un animateur, le documentaliste intervient légitimement dans la relation enseignant/enseigné.

²³ On pourrait citer nombre d'articles visant à valoriser cette définition du métier, articles qui s'avèrent être le plus souvent et logiquement rédigés par les gagnants de cette prise de position, par exemple : « Ce cinquantième anniversaire de la création du premier "service de documentation" au Lycée Janson-de-Sailly à Paris sera pour moi essentiellement l'occasion de souligner le passage du paradigme du "service" auquel étaient affectés des personnels dont la qualification n'avait pas eu besoin d'être attestée par une procédure formelle, à celui d'une "fonction d'enseignement" qui caractérise des personnels affectés dans le cadre d'une procédure formelle de recrutement, un concours, en l'occurrence, le CAPES de documentation, et qui, désormais, ont reçu une double responsabilité : être des professionnels de l'information-documentation pour faire exister ce qui est devenu en 1973 le "centre de documentation et d'information" et, dans le même temps, former les élèves à des pratiques réfléchies et informées des systèmes d'information-documentation » (Charbonnier, 2008 : 8).

²⁴ La définition de la « discipline », défendue comme *ensemble de règles communes* et comme *méthode* par les documentalistes, sera en effet progressivement rabattue sur la *doxa* scolaire (discipline comme matière, prévalence des contenus sur la méthode...). Ainsi ce titre : *Evolutions de la documentation : naissance d'une discipline scolaire* (Frisch, 2003) : « L'auteur contribue à révéler l'existence d'une nouvelle didactique en caractérisant la documentation comme une discipline à part entière dans le milieu scolaire, en définissant avec précision le savoir de la documentation et en consolidant ainsi une identité professionnelle pour les professeurs-documentalistes » (Frisch, 2003, 4^{ème} de couverture).

constituera pour la suite la base du métier, et qui fonde légitimement le recrutement sur des bases équivalentes à celles qui prévalent pour l'enseignement secondaire (Seibel, 1995a : 41).

Une question de « discipline »

Mais pour en arriver là, il faut encore que les documentalistes se voient reconnue une *spécialisation professionnelle* dans le champ pédagogique qui leur permette précisément, après avoir obtenu cette parité avec le personnel enseignant grâce à l'établissement d'un recrutement par concours, « de se démarquer du corps enseignant pour constituer une profession distincte » (Seibel, 1995b : 30). Cette spécialisation portera sur la *maîtrise des méthodes d'accès au savoir* et leur enseignement²⁵. Pour cela, la « documentation » est érigée en « *discipline nouvelle* », avec ses règles d'apprentissage explicites et une méthode propre (cependant encore en cours d'élaboration). Une nouvelle définition de la « discipline » est alors élaborée, différente de celle des enseignants, questionnant par-là même le monopole de la définition légitime de la notion par le corps professoral : synonyme de « matière » ou de « science » chez l'enseignant, elle est définie par les documentalistes comme « règle de conduite commune aux membres d'un même corps dans l'obtention d'un but final ». Les documentalistes jouent sur le double sens du terme : « Jean Pierre Cuvelier apporte sa conviction de pédagogue engagé à la rédaction du Manifeste *Documentation, discipline nouvelle*, titre volontairement provocateur, jouant sur le double sens du terme au sens de méthode intellectuelle et de matière d'enseignement » (Chapron, 2008 : 12). La documentation y est défendue non comme un domaine de connaissances (une matière donc) mais comme « un ensemble de connaissances et de techniques spécifiques portant sur les documents eux-mêmes : caractéristiques, mode de traitement, de classement propres à chaque type de document » (Chapron, 1970 : 3).

Dans un écosystème professionnel où l'existence et l'identité professionnelles, voire la personnalité même, sont précisément définies *par* l'appartenance disciplinaire (l'archétype étant peut-être le « prof de maths », charriant son cortège de stéréotypes), l'édiction de la documentation comme « discipline nouvelle » apparaît comme une stratégie professionnelle nécessaire et pertinente permettant, avec les mêmes ressources que les autres acteurs professionnels (d'abord les enseignants), d'établir une existence et une identité professionnelles propres aux documentalistes (Hejerassi & Bazin, 2013). C'est ainsi que le documentaliste, après avoir défini sa compétence spéciale, son autonomie, son identité professionnelle, peut légitimement s'affirmer « professeur – documentaliste ». Cette évolution conduit à une stabilisation de la division du travail pédagogique (les rôles se répartissent) et à un changement de relation entre enseignants et documentalistes au profit du documentaliste.

Le « but final » affiché pour cette discipline nouvelle n'est autre que *l'apprentissage des méthodes d'accès au savoir*. Les contenus disciplinaires à maîtrisés ne sont plus définis par un domaine de connaissances mais par le document au sens d'information proposée selon certaines modalités. Les « capacités littéraires d'analyse, de synthèse et de curiosité intellectuelle » deviennent ici primordiales face à la « maîtrise approfondie d'un domaine disciplinaire de connaissance » (Seibel, 1995a : 21). Dans la chaîne des processus d'apprentissage et de socialisation au savoir, le documentaliste²⁶ va ainsi déplacer le regard et produire les preuves de l'importance de considérer *la démarche* d'acquisition des connaissances (le processus cognitif, le savoir-faire, la méthode) au même niveau que les connaissances elles-mêmes (en

²⁵ La reconnaissance effective du travail pédagogique du documentaliste arrive au moment même où plusieurs rapports et travaux menés en Sciences de l'éducation soulignent contre toute attente le moindre intérêt du travail indépendant (préférant le travail de soutien et d'approfondissement) sur lequel se fonde précisément la légitimité du travail du documentaliste. A nouveau, la période est à la question du positionnement du documentaliste dans l'équipe pédagogique (parfois encore stigmatisé comme « para-enseignant » ou « colleur d'étiquette ») (Seibel, 1995b : 31). La position « pédagogique » du documentaliste est remise en question, notamment dans une circulaire de 1979, dans laquelle les fonctions de documentation sont ouvertes aux enseignants. La *spécificité* de l'action des documentalistes dans la division du travail pédagogique leur est niée, et c'est là qu'une nouvelle (nouvelle) voie de reconnaissance est engagée par l'avant-garde de la profession (dont une partie participe au Bureau national de la FADBEN) : celle de la *spécialité*.

²⁶ Encore une fois, dire « le documentaliste » participe d'une forme de réification de la réalité. « Le documentaliste » est une façon de subsumer une réalité sociale complexe faite d'acteurs individuels, de groupes de pressions, de circulaires, de négociations, de rapports de force, etc.

réaction de quoi les enseignants auront eu tendance à réaffirmer, *a contrario*, l'importance des contenus disciplinaires sur les méthodes...).

L'affirmation comme les contours et principes de la documentation comme discipline nouvelle sont établis dans un manifeste : le Manifeste 78, texte considéré comme « fondateur », qui « fixe en priorité l'axe pédagogique et l'identité enseignante du métier, justifiant ainsi la demande d'un diplôme professionnel d'enseignant » (Chapron, 2008 : 3). Intitulé « Documentation, discipline nouvelle », ce manifeste vise à questionner un état du système éducatif (défini comme « sclérosé ») en prônant des valeurs d'autonomie, de liberté, de plaisir, la multiplicité des formes de lecture, la diversité des supports documentaires, l'absence de hiérarchie des compétences et des valeurs éducatives, en prônant une autre pédagogie comme la pédagogie dite « active », mais aussi l'esprit communautaire contre l'individualisme, et surtout l'esprit critique (Manifeste 78 : 1978). Il y est également revendiqué le fait que la « pédagogie de la documentation » nécessite « en plus de la formation commune aux enseignants, une formation particulière » (extrait de la Lettre au Ministre Beullac du Président de la FADBEN, in Seibel, 1995b : 34) permettant de différencier le professeur du documentaliste, par spécialisation professionnelle.

Par-là, le documentaliste répond plus globalement à la « pédagogie d'exploitation du document » alors pratiquée par les professeurs en faisant valoir l'initiative à la recherche documentaire et (re)définit au moins théoriquement son champ d'intervention, lequel *transcende les « disciplines » d'enseignement* : c'est par là que le documentaliste se fait aussi « *transdisciplinaire* » et non plus interdisciplinaire, en rappelant que dans « transdisciplinarité », il y a précisément l'idée d'intégration des disciplines sous couvert d'une méthode, alors que dans « interdisciplinarité », il est entendu que les contenus et méthodes proviennent des disciplines, étant alors un lieu d'interaction entre disciplines, sans spécificité. L'utilité sociale de cette « nouvelle compétence transdisciplinaire » (Seibel, 1995b : 71) se voit d'ailleurs rapidement confirmée grâce à un contexte qui fait maintenant du document un outil indispensable aux nouvelles manières d'enseigner, car les documentalistes vont maintenant se trouver en position de « former à de nouvelles pratiques pédagogiques les enseignants » eux-mêmes²⁷. La compétence « transdisciplinaire » permet ainsi d'établir une position professionnelle nouvelle, « *intermédiaire* », située entre théorie et pratique, contenu et méthode, savoir et savoir-faire, élève et enseignant..., établissant une position relativement autonome qui peut tenir à égale distance chacune des autres positions professionnelles de l'écosystème éducatif.

Certains facteurs externes à la profession vont favoriser l'institutionnalisation d'une telle prise de position professionnelle. En effet, en 1981, cette profession va bénéficier d'un nouveau contexte politique favorable (facteur externe au groupe professionnel) : celui de la mise en place d'un gouvernement de gauche, avec l'élection de F. Mitterrand comme Président de la République et l'arrivée de J. Lang au Ministère de la Culture, qui soutiendra une « nouvelle politique du livre » dans laquelle est proposé un plan d'ensemble de développement des CDI. Ce contexte va entraîner un recentrage de la rénovation pédagogique et du développement culturel autour de la lutte contre l'échec scolaire, en plaçant le livre et la lecture comme principaux facteurs de réussite scolaire et de lutte contre les inégalités. Les agents de la vie scolaire ont alors la charge de mettre en place le changement. Parmi ces agents, les documentalistes nouvelle génération sont officiellement positionnés comme membres de l'équipe pédagogique et « partenaires à part entière dans l'élaboration des projets d'établissement » (Seibel, 1995a : 37). Cette officialisation pratique du rôle documentaire constitue un premier pas vers la normalisation des pratiques professionnelles des documentalistes qui, à l'appui d'ouvrages démontrant le rôle indispensable d'une acquisition explicite des méthodes d'accès au savoir dans la lutte contre l'échec scolaire (récemment démontrée par les sciences cognitives), se trouvent ainsi « officiellement » en mesure de se substituer aux enseignants pour pallier aux apories du système éducatif. Un autre facteur externe et politique

²⁷ On voit bien l'évolution dans les étapes de prise en charge progressive des dimensions constitutives du travail enseignant par les documentalistes : 1^{er} temps : diffuser seuls les compétences documentaires aux élèves (dispense de cours de documentation) ; 2^{ème} temps : admettre la nécessité de passer par les enseignants pour permettre aux élèves de maîtriser les méthodes d'accès au savoir ; enfin 3^{ème} temps : former les enseignants eux-mêmes à de nouvelles pratiques pédagogiques par la maîtrise d'une compétence spéciale (la transdisciplinarité) (Seibel, 1995b : 71).

déterminant est la loi de décentralisation de 1986, qui va également impacter les CDI dans un sens favorable par une amélioration de leurs conditions de fonctionnement, par un accroissement du nombre de postes (+38% des effectifs entre 1982 et 1989) et des conditions financières comme des moyens d'action, modifiant cependant par-là même le contexte dans lequel s'exerce l'activité du documentaliste par un accroissement consécutif des charges de gestion.

Exactement de la même façon que pour les bibliothécaires, la stabilisation qui résulte de ce processus portera ici aussi les documentalistes à une sorte de fuite en avant, qui, pour maintenir leur position et la légitimité de leur utilité sociale, sont portés à répondre aux carences du système éducatif (Seibel, 1995b : 71) comme aux évolutions de la vie en société, et donc à faire régulièrement de nouvelles propositions d'action²⁸. De la sorte, le documentaliste ne se justifie plus seulement au regard des seules finalités du « CDI » mais au regard des enjeux sociétaux auxquels il permet d'apporter des éléments de réponse, ce à quoi renvoie par exemple le fait de contribuer à lutter contre l'échec scolaire (Seibel, 1995a). Ce processus de légitimation a aussi un coût en termes de compétences car il devient nécessaire d'intégrer une dimension sociale et morale dans la fonction professionnelle, il faut déployer des alliances avec d'autres acteurs du système scolaire pour un aiguillage possible de l'élève vers tel ou tel spécialiste, etc...

Un CAPES de documentation

Dans ce contexte institutionnel de légitimation des fonctions documentaires au sein du système éducatif s'impose structurellement le besoin de renforcer et de mieux maîtriser la *formation* des documentalistes. Et ce d'autant que le contexte d'accroissement du nombre de postes fait émerger un besoin urgent de contrôle plus strict du recrutement qui reste jusque-là très ouvert puisque la circulaire du 1^{er} octobre 1979 permet de verser sur des postes de documentation des professeurs du second degré. L'enjeu est donc double : faire reconnaître une qualification et mieux contrôler les recrutements (Seibel, 1995b : 38). La création du CAPES de documentation en 1989, c'est-à-dire d'un concours dédié, associé à un processus de contrôle renforcé de la formation professionnelle par les professionnels eux-mêmes²⁹, constitue une étape ultime dans la spécialisation et la reconnaissance officielle de leur compétence professionnelle. Obtenir un CAPES, c'est obtenir du pouvoir administratif et politique une autonomie relative et l'érection de règles explicites et contrôlées de recrutement, et ce, sur le modèle de recrutement des enseignants.

La maîtrise de la formation par les différentes tendances internes et externes à la définition du métier est un élément clé de l'avenir et de l'évolution de la profession vers une vision unifiée du travail documentaire. Mais qui, des différentes positions professionnelles, des acteurs universitaires soumis à changement – la professionnalisation des formations – ou de l'administration, maîtrisera la formation ? Or, ici aussi (comme dans le cas des bibliothécaires), on constate une progressif éclatement des opérateurs de formation, ce qui est le reflet d'un éclatement progressif des positions (lieu d'exercice, missions...) et des prises de positions (valeurs défendues, représentation du métier, identité...) professionnelles : « 2 ans pour préparer le DEUST métiers des bibliothèques et de la documentation ; 3 ans pour le BUT information communication parcours information numérique dans les organisations ; une licence pro métiers du livre : documentation ou bibliothèques ; un diplôme d'école spécialisée ; 5 ans pour valider une licence (en droit, économie, sciences ou lettres) et la compléter par une formation aux techniques documentaires à l'université (master Information, documentation) ou en école spécialisée (EBD, INTD, Enssib) » (site de l'Onisep, 2024).

²⁸ Ici encore, la similarité avec les professionnels des bibliothèques est en effet frappante.

²⁹ En effet, à ce moment-là, la FADBEN, aujourd'hui APDEN (Association des professeurs documentalistes de l'Education nationale), est en capacité d'engager avec le pouvoir politique une réflexion sur la mise en place des IUFM et les profils de documentaliste.

Structure d'un groupe professionnel

Les deux pôles d'un même groupe professionnel

Ici aussi, de façon similaire au groupe professionnel des bibliothécaires, le groupe professionnel des documentalistes s'organise autour d'une structure binaire, avec un pôle dit « pédagogique » et un pôle dit « gestionnaire » (Seibel, 1995a). Pour comprendre l'état actuel de la profession de documentaliste, *i. e.* les prises de position exprimées sur les changements vécus (comme les changements technologiques ou politiques), il faut revenir au processus de structuration de ces deux pôles autour desquels se sont constitués des groupes de pression³⁰ (tel l'ADEN³¹ et plus tard la FADBEN³², mais aussi l'ADEP³³), et se sont construits des modèles professionnels (compétences, identité...) : « Placés à l'interface entre une offre et une demande d'information, les uns se positionnent plutôt du côté de l'organisation du centre de ressources, et de la mise à disposition des lieux et messages aux publics concernés, les autres se situent plutôt du côté de l'intervention explicite sur la demande » (Seibel, 1995b : 65).

Aussi, comme pour l'analyse des bibliothécaires, la lecture de la littérature produite sur le groupe des documentalistes doit rester attentive aux dérives englobantes et généralistes lorsqu'elles tentent de décrire « le » métier de documentaliste ou « le » documentaliste, quand bien même il s'agisse d'en décrire les multiples aspects et en souligner toute la complexité. « Le » documentaliste, comme « le » bibliothécaire, n'existe pas alors même qu'il existe bien un « groupe professionnel » à l'intérieur duquel se dessinent des axes structurant d'une profession. Selon cette analyse, le pôle « pédagogique » des « professeurs-documentalistes » serait l'équivalent si l'on peut dire du pôle « consultant » des bibliothécaires ; le pôle « gestionnaire » étant alors l'équivalent du pôle des bibliothécaires « savants ». Les analyses englobantes pouvant poser des problèmes d'interprétation pour certaines questions, telle une question qui porterait sur les heures d'enseignement effectuées (plutôt relatives aux positions « pédagogiques »)³⁴.

Chacun de ces deux pôles se donne comme objectif d'unifier la profession autour de leur conception propre du métier qui se déroule dans un contexte initial, il faut le noter, d'absence d'échanges autour des pratiques professionnelles (absence de lieu et de volonté, culture de la personnalisation du service...), d'absence de norme de recrutement, d'absence de transfert de techniques éprouvées (bibliothéconomiques notamment), et d'absence de formation initiale ou continue à même de diffuser dans la profession une culture professionnelle commune ou un ensemble de techniques identiques sur lesquelles fonder leur(s) compétence(s) (Seibel, 1995a : 20). Ces pôles sont des *modèles mobilisateurs* qui visent à imposer une représentation dominante de la profession. La structuration de la profession dans les années 60 autour de ces deux modèles professionnels de qualification est déjà la marque d'un métier à l'origine « bivalent » (Seibel, 1995a : 21), « métissé » - « clivé » (Chapron, 2014), ou encore d'un « bi-métier » (Seibel, 2011 : 49-65), d'« une profession hybride » (Blanquet, 2014 : 99)³⁵. Bien entendu, il s'agit ici d'une simplification de la réalité empirique des situations : au-delà de cette différenciation méthodologique et

³⁰ Tout processus de structuration d'un groupe professionnel passe par la création de structures associatives (dites « associations professionnelles ») et/ou institutionnelles, et (ou puis) parfois de fédérations d'associations, désignées comme autant de « réseaux professionnels », qui permettent d'objectiver, de faire valoir et de diffuser certaines prises de position professionnelles (défense d'un mode de représentation du groupe) comme de défendre certaines positions. Les documentalistes en comptent autant qu'il existe de lieux d'exercice professionnel spécialisés : Education nationale (APDEN), entreprise (ANDEP), collectivité territoriale (Interdoc), milieu hospitalier (RNDH), santé mentale (Ascodopsy)... voir Dominique LAHARY. 2018. Les associations de bibliothécaires, de documentalistes et d'archivistes en France. In *Documentation et bibliothèques*, (64) 3. L'ADBS, Association des documentalistes et bibliothécaires spécialisés créée en 1963 devenue Association des professionnels de la documentation et de l'information en 1993, est ici une sorte de « super structure » (un « grand regroupement généraliste » selon Dominique Lahary) dotée d'un support de communication permettant de diffuser les idées du groupe (la revue professionnelle I2D), regroupant de façon transversale documentalistes et bibliothécaires ; Elle dispose de 15 secteurs professionnels réunis dans un conseil des secteurs, de 19 groupes régionaux réunis dans un conseil des régions et de six commissions et groupes de travail. Une bonne partie de ses membres relève du secteur privé » (Lahary, 2018 : 17).

³¹ Amicale des documentalistes de l'éducation nationale.

³² Fédération des associations des documentalistes-bibliothécaires de l'Education nationale (créée en 1989).

³³ Association des documentalistes de l'enseignement public.

³⁴ Voir par exemple : Enquête professeurs documentalistes : les résultats, SNES-FSU, 2020.

³⁵ Si le métier de documentaliste scolaire est « clivé », il l'est doublement : vis-à-vis des enseignants et vis-à-vis des bibliothécaires.

explicative, il existe, encore une fois comme pour les bibliothécaires, « de nombreuses combinaisons possibles ou plutôt des états intermédiaires entre les deux pôles principaux » (Seibel, 1995b : 65)³⁶.

En 2005, l'enquête de l'ADBS élabore quant à elle une typologie à 4 types :

- Technicistes : documentalistes spécialisés ou administrateurs de bases de données ou des webmestres, diplômés en information-documentation (tous niveaux), non cadres, travaillant dans le secteur privé, en Île-de-France ou en régions, adhérents à l'ADBS.
- Animateurs : plutôt des responsables documentaires, de sexe masculin ou féminin, âgés de plus de 35 ans, diplômés en information-documentation et plus particulièrement au niveau DEA-DESS, cadres, travaillant plutôt dans le secteur privé, en Île-de-France, souvent adhérents à l'ADBS.
- Pédagogues : plutôt des enseignants-formateurs, âgés de plus de 45 ans, sans diplôme professionnel ou ayant un autre diplôme professionnel que ceux cités, cadres, travaillant dans le secteur public, en régions autres que l'Île-de-France.
- Classiques : plutôt des bibliothécaires, de moins de 35 ans, diplômés en information-documentation niveau bac plus 2, non-cadres, travaillant dans le secteur public, en régions autres que l'Île-de-France.

Le pôle « pédagogique »

C'est le pôle documentaliste défendu par un profil de professeur-documentaliste (J-G. Gaussens) qui dès la fin des années 60 défend l'idée d'une reconnaissance statutaire calquée sur le modèle de l'enseignant, en arguant que « pour comprendre les enseignants et discuter d'égal à égal avec eux, il faut être des leurs » (Seibel, 1995a : 20). Cette position cherche à valoriser la profession par la fonction et l'identification à un statut, celui d'enseignant, tout en faisant valoir, précisément, une nouvelle division du travail enseignant : la fonction « pédagogique » devient celle d'une transmission des connaissances sous un jour nouveau, qui consiste à *renseigner plutôt qu'à enseigner*. Comme pour le terme « discipline », le documentaliste tend à questionner le monopole de la définition de la « pédagogie » par le corps enseignant en construisant une position pédagogique « hors scolaire ». En synthèse, le documentaliste est un « professionnel de la démarche d'accès aux connaissances et le formateur des méthodes de pensée » (Seibel, 1995b : 68) qu'il s'agit de transmettre en vue d'améliorer les performances de l'élève³⁷. L'objectif ici est de créer une situation d'apprentissage « des processus intellectuels qui fondent la maîtrise de l'information (...) » (Seibel, 1995b : 68).

Pas besoin de savoir encyclopédique donc pour privilégier la maîtrise des méthodologies et des processus cognitifs nécessaires à la recherche d'information (Seibel, 1995b : 70). Pour les documentalistes pédagogues, les disciplines ne sont plus restrictives, puisqu'elles sont dépassées par une compétence qui les transcendent et qui permet de naviguer de l'une à l'autre : le documentaliste est bien *transdisciplinaire*. Cette position professionnelle a initialement été rendue possible par l'ouverture des SDI aux élèves, comme le revendiquait l'ADEP dès 1964, introduisant *de facto* une fonction « pédagogique » dans le travail des documentalistes. La question de la facilitation de la diffusion de l'information et des méthodes nécessaires à engager pour aboutir à cela débouchent alors sur une production intellectuelle d'un type nouveau, le « dossier documentaire » (ou « dossier outil », Accard, 2023 : 53), appuyé d'un produit nouveau aux contours incertains : l'information. C'est là que « de gestionnaire de fonds de livres ou de documents, le documentaliste devient un artisan intellectuel d'un type nouveau : un "informateur" » (Seibel, 1995b : 19) aux compétences nouvelles, faites de capacité d'adaptation et précisément de contact avec les personnes, un « passeur d'information » (Accard, 2023 : 52).

C'est précisément à ce pôle du groupe professionnel que va bénéficier le contexte politique visant à favoriser le livre et la lecture comme une nouvelle pédagogie de l'enseignement à l'appui d'ouvrages

³⁶ Dans les faits, et du fait même de l'hétérogénéité d'un recrutement effectué à différents niveaux et « sans barrage », les documentalistes représentent à ce moment-là une population plus divisée que celle des bibliothécaires.

³⁷ Le constat sera cependant fait du faible impact de leurs activités sur la transformation des comportements documentaires des élèves.

démontrant le rôle indispensable d'une acquisition explicite des méthodes d'accès au savoir dans la lutte contre l'échec scolaire. Cette position ne va cependant pas sans impacter le temps de travail puisque cela engage du temps : temps d'accueil et temps de préparation des séances pédagogiques qui s'ajoutent au temps quasi incompressible de gestion du fonds documentaire, d'où une dénonciation de cette position par les tenants du pôle gestionnaire.

Le pôle « technique et gestionnaire »

C'est le pôle défendu par un profil de diplômé de Sciences politiques et documentaliste (Henry Ricalens) qui entend se démarquer du corps professoral pour imposer un métier à temps complet et refuser l'idée de la nécessité d'une licence d'enseignement pour exercer le métier de documentaliste. L'idée est donc de défendre un statut administratif et une position indépendante, ouverte sur les problèmes extérieurs à l'enseignement, et favorable à une distinction entre pratique pédagogique et pratique professorale : la fonction pédagogique se limite à l'accueil des élèves, pour mettre l'accent sur la collecte et la distribution de l'information. Cette position subordonne la relation avec le public à la qualité de l'offre documentaire (conception, efficacité de l'offre et de la manière d'offrir), à la mise à disposition des documents et de l'information ; ils favorisent les opérations de sélection de documents, de mise en forme de l'information, de cohérence des collections. Ici, la médiation est en elle-même déposée dans les outils documentaires et didactiques : fichiers, logiciels, signalétique, etc., avec une aide à l'élève réduite (définissant le contexte de valorisation de l'autonomie). L'accès à l'information est plutôt défini par sa facilitation que par son apprentissage.

Les tenants de cette position défendent l'idée selon laquelle à métier identique doit correspondre un statut identique pour tout documentaliste, afin de stabiliser la profession. La compétence du documentaliste est opérationnelle et acquise sur le tas : il faut être en capacité de produire « des résultats d'ordre organisationnel, fondés sur l'expérience et la maîtrise d'une activité gestionnaire » (Seibel, 1995b : 21). L'autodidactisme et le localisme sont défendus, ce qui, de façon contre-productive, participe d'une personnalisation du service et par-là d'un éclatement du paysage documentaire³⁸, entretenu par l'isolement au sein même des établissements, l'absence de lieu et de volonté d'échange, et l'absence de règles de métier partagées (Seibel, 1995a : 20). Toutefois, cette position administrative subordonne le documentaliste au chef d'établissement (il occupe bien une position *administrative* dans l'établissement) et ne positionne pas le documentaliste à parité avec le corps enseignant, alors même que cette idée est déjà largement défendue, afin d'éviter que le documentaliste ne soit limité à des activités seulement technique, de gardiennage (la fonction pédagogique est alors limitée à l'accueil du public) ou de secrétariat.

Une question de « médiation »

La question de la *médiation*, qui est celle des conditions d'accès à l'information et donc celle du « service rendu », est centrale. Elle porte en elle-même d'autres interrogations, notamment quant à la définition même du « CDI », de sa ou de ses « cibles », et donc quant aux activités et compétences professionnelles du documentaliste. Le CDI lui-même est finalement un espace de médiation entre une offre et une demande documentaire, espace social composé d'individus, d'espaces matériels, de temporalités, de signalétiques... Comment se définit cet espace : comme un lieu de « gardiennage cultivé », de « permanence » (dans le respect d'un lieu voulu calme), comme le lieu d'une « offre de loisirs culturelles » (expositions, présence d'auteurs, etc.)... ? La médiation est-elle située du côté de l'humain (accompagnement, guidage, mise en place d'une aide personnalisée... Pôle pédagogique) ou plutôt du côté des objets eux-mêmes (signalétique, outils documentaires... Pôle gestionnaire) ?

³⁸ Nous sommes alors dans les années 70, on retrouve un constat identique en 2019 dans un travail de doctorat en Sciences de l'information et de la communication portant sur l'analyse des « éléments visibles et topographiques de l'espace documentaire » en collège. Or, « l'analyse des résultats rend compte de paysages documentaires hétérogènes élaborés dans la pratique quotidienne par les professionnels et les élèves » (Mazurier, 2019 : 3).

La réponse apportée à la question de la médiation n'est pas uniforme dans le champ des documentalistes et elle peut être classée en deux grandes catégories puisqu'il s'avère précisément que les deux pôles d'activité professionnelle mettent en œuvre deux conceptions différentes de la fonction et des outils de la médiation, selon que l'accent est plutôt mis sur l'organisation de l'offre ou plutôt sur les actions à mettre en place en direction de la demande : « Les uns (pôle « gestionnaire », ndr) visent à mettre à la disposition du public des lieux et des outils, dans une logique d'autoformation du public. Les autres (pôle « pédagogique », ndr) estiment avoir à exercer une fonction pédagogique plus explicite, notamment d'inculcation des méthodes d'accès au savoir » (Seibel, 1995b : 65). Dans ce dernier cas, c'est à travers la maîtrise d'une technicité (livrer une information sûre et contrôlée) et pas seulement d'une disponibilité que se définit la médiation (Seibel, 1995b : 67). Cette position, qui chronologiquement arrive après une première position « gestionnaire », résulte d'abord de l'ouverture des services de documentation aux élèves puis du fait que les documentalistes se sont confrontés aux difficultés rencontrées par les élèves pour s'approprier le stock de ressources disponibles au sein des CDI : « à l'idée première que la pluralité de l'information et sa proximité géographique étaient une condition suffisante pour que les publics du CDI accèdent à l'offre, a succédé la prise de conscience qu'une formation des utilisateurs était indispensable » (Seibel, 1995b : 64).

En résulteront historiquement les principales stratégies et compétences professionnelles déployées par les documentalistes, et notamment une orientation nouvelle en direction des enseignants, devenus une cible privilégiée permettant d'essaimer auprès des élèves : il s'agira ainsi par exemple d'impliquer les enseignants dans la constitution du fonds documentaire, d'en dévoiler la « richesse », pour que les enseignants le valorise auprès des élèves, mais aussi de connaître les intentions et programmes des enseignants afin d'être le plus efficace possible dans les réponses apportées aux élèves, etc.

Un dénominateur commun : le traitement de l'information

La question « pédagogique » du métier de documentaliste est historiquement très présente. Dimension plus « intellectuelle » du métier, face à des aspects plus techniques et exécutifs symboliquement moins valorisants, elle a été l'objet d'une appropriation professionnelle en conférant une sorte de « supplément d'âme » à l'activité professionnelle du documentaliste. Conséquemment, cette insistance sur l'aspect pédagogique est allée de pair avec une relative dévalorisation des aspects techniques. Or, la référence de plus en plus fréquente aux sciences de l'information dans les années 80, puis l'introduction des progrès technologiques via l'informatisation, l'apparition des réseaux documentaires, de la gestion informatique de l'information, et plus tard, du « numérique », vont permettre de transcender ce débat, cependant toujours vif, entre technicité et pédagogie et à rééquilibrer le déficit identitaire des professionnels du pôle technique et gestionnaire.

Les sciences de l'information, par la rationalisation des langages et peut-être surtout l'élaboration d'outils intellectuels d'interrogation, modifie la définition des compétences techniques exigibles pour l'exercice du métier et « facilite la réconciliation des deux pôles de la profession dans une définition de l'*expert-spécialiste du traitement de l'information* » (Seibel, 1995a : 35-36, souligné par nous). La fonction de *traitement de l'information* constitue un *dénominateur commun* : « la référence à une science du traitement de l'information permet de renouer les fils sur une base plus équilibrée entre technicité documentaire et pédagogie de la documentation, entre experts et spécialistes du traitement et de l'accès à l'information » (Seibel, 1995a : 36).

Evolution de l'écosystème documentaire : documentalistes et bibliothécaires comme « professionnels de l'information » ?

La question des frontières et des territoires professionnels, ici entre documentalistes et enseignants, documentalistes et bibliothécaires, et archivistes... est régulièrement remise au goût du jour, malgré un processus social de structuration, de délimitation et d'autonomisation progressif des champs d'activité permettant d'identifier des formations, des ministères de rattachement, des statuts, des revues telle *Inter-CDI*³⁹, des réseaux sociaux, des associations professionnelles, des événements, etc. propres à chacun. Les mots mêmes permettent de désigner une profession/un professionnel, et l'instabilité sémantique dont ils font l'objet ne cessent d'animer « la profession » : « Assez de querelles sur ce nom et sur son image poussiéreuse. Tout, et même son contraire, se dit là-dessus, depuis vingt ans. » (Frochot, 2004)⁴⁰.

Aussi, les écrits peuvent aussi bien faire état d'une « dichotomie » (Frochot, 2003) que d'une « convergence » (ou « rapprochement ») des métiers (Blanquet, 2014) vers un « même métier » (Accart, 2000) entre documentalistes et bibliothécaires⁴¹ (mais aussi entre bibliothécaires et archivistes...) (Lemoine, 2017)⁴². Les tenants de la dichotomie soutiennent que si bibliothécaires et documentalistes s'entendent autour d'une même finalité de leur action (information, documentation, formation), leurs valeurs qui la sous-tende n'apparaissent pas identiques : « les premiers défendent le plaisir de la connaissance en dehors de toute obligation scolaire », ils « privilégient l'accès et récusent toute hiérarchie des médias défavorables au livre », les seconds « valorisent la maîtrise des méthodes au sein des apprentissages scolaires, mettent l'accent sur les documents multimédias » (Seibel, 1995a : 30). En synthèse, les tenants de la dichotomie font porter leurs arguments sur la question du rapport contenu/contenant – offre/demande : aux documentalistes la demande et le contenu (certains allant jusqu'à dire qu'à la limite, « le documentaliste peut travailler sans fonds documentaire »), l'actualité et le temps court (donc la modernité), tout en mettant en avant les aspects « intellectuels » (et donc nobles) du travail de documentaliste, aux bibliothécaires l'offre et le contenant, collecté, enregistré, classé (Accart, 2023 ; Astolfi, 2003 ; Frochot, 2003), mettant en avant le temps long et l'aspect patrimonial de la bibliothèque. Pourtant, l'évolution administrative et politique des organisations (leur complexification) comme le déploiement des technologies du numérique ont rendu caduque la définition du bibliothécaire « gestionnaire de contenant » et du documentaliste (seulement) « médiateur de contenu » (Roche, 2004). Le passage historique à une généralisation des infrastructures numérique – augmentation et accessibilité de l'information produisant ce que certains appellent une « culture de l'information numérique » (Thiault, 2012) – et à la prédominance de l'information dans nos sociétés, ont créé une augmentation et un empressement de la demande d'information (d'aucuns parlent d'« infobésité ») faisant que le paradigme dominant et partagé qui s'impose à l'ensemble des métiers de l'information-documentation est, du côté des usagers, celui de la *mise à disposition de l'information* pour le plus grand nombre (Salaün & Arsenault, 2010 : 25-27).

Pour d'autres, si dichotomie il y a, elle est plutôt à chercher du côté organisationnel que fonctionnel. Pour Jean Meyrat par exemple « le bibliothécaire se définit par son appartenance à une institution qui est la bibliothèque (...). En revanche, le documentaliste se définit par la fonction qu'il exerce, indépendamment de l'institution où il travaille (...). A un niveau certes élevé de généralisation (...) (ces deux professions) se distinguent plus par les conditions organisationnelles dans lesquelles elles sont exercées (avec leurs

³⁹ Puis plus tard *Documentaliste-Sciences de l'Information*, *I2D*, *Documentation et bibliothèques*...

⁴⁰ Une étude récente (Inaudi & Cernel, 2017) sur l'analyse de l'intitulé des offres d'emploi de documentaliste relève par exemple 47 intitulés différents sur le site de *Pôle Emploi* (devenu *France Travail*) et 31 intitulés différents sur le site d'*Archimag*.

⁴¹ Cependant que la question de savoir qui, du bibliothécaire ou du documentaliste, devient l'autre reste entière et fonction du point à partir duquel chacun parle (le documentaliste est-il – aussi – un bibliothécaire ou le bibliothécaire devient-il un documentaliste ?).

⁴²

conséquences induites dans les mentalités) que par les fonctions qu'elles remplissent et les moyens qu'elles mettent en œuvre à cet effet. » (Meyrat, 1996 : 40).

Pour les tenants de la convergence, la proximité de ces deux professions n'est pas nouvelle. Sans nier leurs spécificités, ces deux professions, tant dans leurs techniques que dans leurs préoccupations (Meyrat, 1995) partagent une racine commune. Soulignant cette racine commune, initialement, les titres et associations professionnelles étaient souvent mixtes, comme la FADBEN et le titre de « bibliothécaire-documentaliste » (ou l'inverse). Mais il existe encore aujourd'hui des associations et fédérations mixtes : ADBS, Fulbi (Fédération des Utilisateurs de Logiciels pour Bibliothèques, Information & Documentation) et Cfibd (Comité français international bibliothèques et documentation). 1974 voit la création de l'association des directeurs et des personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation (ADBU) et « l'ADBS compte traditionnellement parmi ses adhérents des bibliothécaires » (Lahary, 2018 : 11)⁴³. De plus, depuis de nombreuses années, certaines écoles forment aux métiers de bibliothécaire-documentaliste, telle l'EBD (Ecole des bibliothécaires-documentalistes), qui fait notamment valoir une formation en direction des bibliothécaires « nouvelle génération », avec des contenus de formation axés « gestion de l'information » et d'abord de l'information numérique. On assistera en France à une fusion des formations initiales à la suite de la fin du Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire en 1994.

Cette position générale au rapprochement sera réaffirmée lorsqu'il sera question d'analyser l'évolution des formations respectives : « les professions de bibliothécaire et de documentaliste sont de plus en plus proches, par les moyens techniques mis en œuvre et par les fonctions remplies », ce qui participe d'une tendance commune au renforcement de « l'enseignement des nouvelles technologies et de toutes les applications de l'informatique, qui imprègne désormais l'ensemble des activités documentaires. Cela est assez évident pour rendre inutiles ici de plus amples développements. Documentalistes et bibliothécaires ont les mêmes besoins d'informatiser les services d'information, de savoir rédiger un cahier des charges, d'interroger une base de données, de télécharger et transférer des fichiers, de reformater des données, de travailler en réseau, etc. » (Meyriat, 1996 : 40). Pour Jean-Philippe Accart en effet, la « "mécanisation" des métiers des bibliothèques et de la documentation qui résulte des progrès de l'informatique entraîne un « partage des tâches avec des règles communes d'analyse et de description des documents » grâce à de nouveaux formats (ISBN, ISBD, format Marc, les normes Z44-050 et les langages documentaires (Accart, 2023 : 59). Une revue comme *Ar(abes)que* soutient en 2024 que bibliothécaires et documentalistes sont pareillement impactés par le déploiement de « l'informatique documentaire », et ce, « aussi bien au niveau des savoirs, des savoir-faire que des savoir-être » (*Arabesque*, 2024). On passe ainsi :

- D'une logique d'applicatif à une approche système. Ce changement de paradigme « implique non plus la maîtrise d'un seul outil ou la connaissance d'une unique système métier, mais la compréhension d'un système d'information global » auquel sont associés de nouvelles règles, normes, langages, vocabulaires... (*Arabesque*, 2024 : 14).
- D'une logique de gestion de documents à une logique de gestion de données : « La transformation numérique des contenus, supports et processus documentaires comme les perspectives ouvertes par les outils et pratiques de fouille de texte et de données (TDM) ont progressivement brouillé les frontières historiques entre "documents" et "données", puis entre "données" et "métadonnées" » (*Arabesque*, 2024 : 14).
- D'une posture d'expert technique à celle de médiateur fonctionnel : l'informatique documentaire définit un « nouvel écosystème partenarial » dans lequel « l'expertise technique n'est plus l'unique compétences recherchée (...), elle se double voire se subordonne à d'autres compétences dites "relationnelles", mettant le dialogue et la compréhension des besoins et attentes fonctionnelles des diverses parties au cœur de la réussite des projets » (*Arabesque*, 2024 : 14).

⁴³ La 4^{ème} édition de l'ouvrage *Le métier de documentaliste*, réédité en 2023 et souvent citée, est l'œuvre d'un bibliothécaire (Jean-Philippe Accart).

Aussi, un *horizon commun* semble émerger pour les professionnels des bibliothèques et de l'information (Bouget, Boillet & Guerre, 2009).

Certes, il sera toujours possible d'objecter une évolution constatée à un pôle du groupe des documentalistes par un autre pôle, la chose, comme nous l'avons vu, étant également vraie pour les bibliothécaires. Cependant, l'évolution des métiers de la documentation et de l'information, par diversification, complexification et plus récemment rapprochement techniquement nécessaire avec d'autres corps de métiers du fait de la généralisation du numérique documentaire, jusqu'au développement de nouvelles professions, ne semble plus faire de doute. De nouveaux intitulés font mêmes peu à peu surface, ils sont cités par les uns comme par les autres, sans concertation : *knowledge manager*, *document controller*, *community manager*, spécialiste en *data*, *document controller*, *records manager*, responsable AMOA, veille, architecte de l'information, curateur de contenus (*content curator*), spécialiste de la science des données ou *data scientist*... (Accart, 2014 ; Gayon, 2011).

Quels que soient le pôle d'appartenance, le lieu d'exercice (entreprise vs système scolaire) et jusqu'à la conception même que le professionnel a du numérique⁴⁴, l'écosystème documentaire et informationnel a changé et change encore avec l'arrivée des nouvelles technologies du numérique et entraîne dans son sillage l'ensemble des métiers qui interviennent à un niveau ou un autre d'une chaîne (documentaire) diversifiée selon les environnements informationnels et le type d'information en jeu, mais partout dominée par le numérique de production, de diffusion et de réception, non plus du document, du livre, etc., mais de *l'information*, et aujourd'hui de l'information *numérique*, laquelle est devenue le paradigme dominant, imposant des compétences communes ou des fusions de services, faisant aussi craindre une « déprofessionnalisation progressive des intermédiaires » (Salaün & Arsenault, 2010 : 29), voire la disparition de tel ou tel métier : « Les technologies de l'information ont d'ores et déjà remplacé, en les élargissant, les techniques documentaires. Elles sont désormais entre les mains des informaticiens ou de spécialistes d'un domaine bien précis, tels les linguistes (...). Employé par le documentaliste, le mot *indexation* désignait le processus de caractérisation d'un document par l'affectation de mots clés (ou descripteurs) choisis dans un dictionnaire ou thésaurus. Maintenant, utilisé par l'information, il désigne le processus automatique de création d'index de recherche dans une base de données sur l'ensemble des mots significatifs d'un texte. » (Chaumier, 2004). Il s'agit de donc développer une « culture de l'information numérique » (Thiault, 2012).

C'est en ce sens qu'un chercheur comme Jean-Michel Salaün parle d'une même « famille professionnelle » (Salaün & Arsenault sld, 2010) pour désigner les bibliothécaires, archivistes ou documentalistes appartenant tous, selon lui (et aujourd'hui), à la communauté des « *professionnels de l'information* » : « du fait du numérique, les clivages traditionnels sont aujourd'hui estompés, par un effacement relatif d'une part et un éclatement des spécialités d'autre part » (Salaün & Arsenault sld, 2010 : 15).

Aussi, entre convergence des métiers de documentaliste et de bibliothécaire vers l'expression « professionnel de l'information » affirmée par les analystes et les professionnels, entre partage de certaines missions (comme l'analyse documentaire), entre convergence constatée des changements de l'écosystème documentaire subis par les deux groupes professionnels en question également réaffirmée dans nombre d'études⁴⁵, mais aussi entre le fait que la présence des nouveaux métiers liés au numérique se fasse ressentir aussi bien du côté du groupe professionnel des documentalistes que de celui des bibliothécaires (Accord, 2023), l'analyse qui suit des évolutions contemporaines des professions des bibliothèques et de l'information-documentation s'appuiera principalement sur le cas particulier des professionnels des bibliothèques et de l'information. En effet, moins circonscrite à un domaine d'activité donné (le système éducatif), et par-là plus complexe à aborder, l'analyse du groupe des professionnels des

⁴⁴ Documentalistes gestionnaires et documentalistes pédagogues n'ont en effet pas la même conception de l'informatisation : « Les gestionnaires y voient un mode novateur d'accès à l'information et un moyen d'améliorer la recherche, les pédagogues un moyen d'alléger les tâches de gestion (catalogue, prêt...) pour se libérer du temps qui pourra être affecté alors à la pédagogie. » (Seibel, 1995b : 69).

⁴⁵ Par exemple : O. Le Deuff, *La documentation dans le numérique*, Presses de l'Esssib, 2015.

bibliothèques et de l'information s'en révèle plus complète (ce qui ne veut pas dire qu'elle est plus intéressante, mais seulement plus large, permettant d'aborder des questions qu'on n'aurait pas abordées sinon). Elle dépasse, mais elle englobe aussi, les problématiques relatives au champ des documentalistes (dont il sera cependant bien question). Les problématiques métiers et compétences rencontrées par les professionnels des bibliothèques et de l'information sont regardées comme un exemple particulièrement saillant des changements contemporains de l'écosystème documentaire et pouvant être décliné ailleurs. Nous souhaitons que cette synthèse générale et englobante des grandes lignes de force du changement alimente les réflexions des uns et des autres sur les transformations contemporaines *des* professions de l'information.

.....

CHAPITRE II. ELEMENTS DE CONTEXTE ET IDENTIFICATION DES CHANGEMENTS

.....

Nous proposons maintenant de présenter un état des lieux de la situation contemporaine en rappelant de façon synthétique les principaux facteurs internes et externes de changements que nous avons pu identifier dans la littérature et en indiquant les principaux effets ou impacts attendus par les professionnels. Ce chapitre fait donc mention de faits et arguments qui sont parfois de portée plus générale que ceux qui pourraient directement concerner les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation. Pourtant nous montrerons, aussi systématiquement que possible, qu'il n'en est rien.

L'impact des technologies du numérique

Nous proposons maintenant de resituer la question des métiers et des compétences des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation dans le contexte large du développement des technologies du numérique, revenant ainsi sur ses principaux effets sociétaux. A la suite des processus d'expansion scolaire et d'industrialisation des biens culturels (dont l'information est une dimension constitutive) (Coulangeon, 2021), l'heure est en effet et depuis quelques années maintenant à la « conversion au support électronique, malgré les risques évidents de l'absence d'archivage durable, la dépendance de l'électronique à l'alimentation électrique et la rapide obsolescence des formats et supports. L'information numérique se caractérise par sa grande accessibilité, la facilitation qu'elle offre au tri et à la recherche, à la reproduction et à la diffusion, et à l'encodage homogène des différentes modalités de l'information, écrite, sonore, visuelle ou filmique » (Bélisle, 2004 : 172).

Le « numérique » : une focale professionnelle

Partant, du côté des professionnels, l'analyse des métiers et des compétences des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation doit aujourd'hui compter, c'est presque devenu un poncif, avec l'ensemble des innovations qui accompagnent l'essor, la dissémination et la démocratisation des technologies de l'informatique, d'Internet et du web, provoquant de façon décisive l'émergence de nouvelles problématiques spécifiques comme par exemple celle de l'interopérabilité, et consécutivement, de nouvelles techniques de classement, mais aussi de conditions d'accès à l'information, notamment avec :

- La « dématérialisation »⁴⁶ : des collections, des livres, des revues, de l'édition, etc., mais aussi de la plupart des procédures et démarches administratives comme des simples rendez-vous, renseignements pratiques ou inscriptions.
- L'émergence du web 2.0, qui est associé à des pratiques collaboratives et interactives
- Les logiciels libres
- Le web de données
- L'*open access*
- Les encyclopédies collaboratives (de type Wikipédia)
- La diffusion des contenus culturels autoproduits
- Le développement de nouveaux métiers : *webmasters*, critiques et autres éditorialistes du net qui reconfigurent les hiérarchies entre les groupes professionnels existants.
- La rapidité d'évolution et d'obsolescence du matériel informatique : hybridité croissante, portabilité, nouveaux logiciels, nouvelles versions de tel logiciel, nouvelles applis, nouveaux PC, etc. Comme l'indique Serge Proulx, « les équipements numériques sont aujourd'hui soumis à un régime d'innovation permanente » (Proulx, 2015).

A ce titre, le numérique en bibliothèque focalise toutes les attentions professionnelles : les bibliothèques ont pris le tournant numérique avec une ardeur d'autant plus vive que le développement rapide d'internet et des possibilités d'accès au web ont pu faire croire à leur possible obsolescence. Non contentes de modifier leurs propres outils de travail (catalogage), elles proposent des collections numériques via des dispositifs spécifiques d'acquisition et de diffusion (numérisation de fonds patrimoniaux, Prêt numérique en bibliothèque, consortium Couperin...), et des outils permettant l'accès à ces collections et à internet (ordinateurs, tablettes, liseuses). La littérature professionnelle, quand elle porte sur les questions de transformation du « travail » (Koenig, 2018), de la « profession » (Beaudry, 2012), des « métiers » (Cailmail, 2012), des « compétences » (comme ici), des « collaborations » (Brandl, 2019, Scherer, 2014), des « services » (Gilbert, 2010) ou de l'« identité professionnelle » (Audoin, Kotalska & Louveau, 2005), aborde ainsi prioritairement la question par celle de l'impact du numérique. Bibliothèques, mais aussi éditeurs, libraires, universités, musées... « n'ont cessé de s'adapter à cette nouvelle donne : projeter leur catalogue dans le web de données, ouvrir des espaces participatifs de collecte, de mise en débat, installer des outils de découverte pour une découvrabilité optimum des ressources et notamment celles en libre accès » (Chartron, 2017).

« Accessibilité ouverte » et dérégulation du marché de l'information et de la donnée

On assiste à une *accessibilité* aux biens culturels (textes documentaires, informationnels, littéraires, académiques ou journalistiques, images et vidéos en tous genres, qu'elles soient archivistiques, historiques, culturelles ou de loisir) et aux commentaires sur les biens culturels (qu'il s'agisse de conseils, d'avis, d'évaluation, de prescription ou de recommandation), si ce n'est socialement du moins techniquement et matériellement modifiée (Gaudric, Mauger et Zunigo, 2016 : 5), et plus précisément démultipliée (via la portabilité, l'hybridité du matériel, la diversification et la dissémination des supports, via la démultiplication des sites, plateformes, RSN, catalogues en ligne, etc.), hautement facilitée et accélérée (puissance de traitement de l'information, des logiciels et autres applis, convivialité des interfaces, efficacité des moteurs de recherche et de l'interopérabilité).

Cette « accessibilité ouverte » (Rousseau-Hans, Ollendorff & Harnais, 2020) à tous types d'information reçue mais aussi produite – car théoriquement tout un chacun peut dès lors se faire producteur de contenus⁴⁷ – est un des éléments de repositionnement des professionnels des bibliothèques et de

⁴⁶ Si le terme est aujourd'hui généralisé, et qu'ainsi il fait foi, il est faux de parler de « dématérialisation » : seule la production de matériel informatique autorise cette « dématérialisation » des contenus, qui eux-mêmes n'existent que sur support matériel.

⁴⁷ Nous disons « théoriquement » car il est aujourd'hui bien documenté que cette assertion est globalement fautive. Il y a, comme dans toute pratique sociale et culturelle, des conditions sociales à l'engagement comme à l'action, comme par exemple le fait de tenir un

l'information-documentation par le redéploiement d'une double expertise : pédagogique (type EMI) et classificatrice puisque du point de vue de certains au moins des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation, Internet se définit par l'absence : absence d'exhaustivité, absence de stabilité, absence de validation, absence de catalogage réel... (Griffith, 1999) : « Internet apparaît comme un chaos bibliothéconomiquement incorrect (...). Plus le traitement électronique de l'information s'étend, plus il apparaît nécessaire d'adopter des standards propres à garantir à la fois le stockage pérenne, une réutilisation sous diverses formes et un accès efficace : voilà de la bibliothéconomie pure » (Lahary, 2000).

Mais cette accessibilité facilitée provoque parallèlement un changement de rapport à la connaissance et au savoir : l'acquisition des connaissances est moins recherchée pour elle-même, sachant qu'il est toujours possible d'accéder au savoir, qui reste à l'état de potentialité (Seibel, 1987 : 370). Les outils technologiques viennent objectiver et réifier une distinction entre accession au savoir et acquisition du savoir.

On assiste dans le même temps à une *libéralisation* (monétarisation) et une *massification* du marché de l'« information » (contenu, gestion, classement, qualité, accès, usages) (Accart, 2016) et des (méta)données (« gig data ») qui lui sont associées (référencement, interopérabilité...), à la « capillarité infinie, censure réduite, expertise autogérée » d'un « système documentaire libéral-libertaire » (Ory, 2011 : 17), et alors à l'installation progressive « d'un contexte inflationniste de masses de données et d'informations numériques » (Chartron, Masi & Lesur, 2015 : 64)⁴⁸. Dans cette « société de l'information », le déploiement d'une « approche commerciale » de l'information (Tarin, 2004), qui devient un « bien » économique (Accart, 2023 : 59)⁴⁹, a au moins trois conséquences majeures qui s'alimentent l'une l'autre :

- La première consiste en une transformation de la notion même d'information : l'information elle-même, comme bien culturel et symbolique, change de traitement pour devenir une source à part entière de productivité et de pouvoir économique. Elle participe alors de ce que Manuel Castells appelle un « capitalisme informationnel » (Castells, 1998) qui contribue à une augmentation marquée du prix de l'information (immédiatement perceptible pour les professionnels de la documentation et des bibliothèques à travers l'augmentation du coût des abonnements aux revues et autres bases de données⁵⁰). Une enquête sur les transformations des différentes valeurs de l'information, et notamment, à l'image de la construction de la valeur de l'art (Moulin, 1992), une étude sur la place d'Internet dans l'articulation entre valeur symbolique – sa signification, son évaluation, sa reconnaissance – et valeur économique de l'information – son prix sur le marché de l'information – serait certainement d'un grand enseignement.
- La deuxième tient à cette productivité même : on voit une multiplication des acteurs à même de s'emparer du marché de la production et de la diffusion de l'information et donc une montée de la concurrence dans ce domaine (déploiement des moteurs de recherche, des plateformes, des sites, des périmètres d'intervention...) et du pouvoir de certains opérateurs (tels Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft – « Gafam »).
- La troisième est consécutive aux deux premières puisqu'il s'agit d'un phénomène de *dérégulation du marché de l'information et de la donnée*.
 - Cette industrie de l'information, par la maîtrise des opérations de diffusion et d'intermédiation grandement opérées par les « Gafam », impose dans le champ des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation une nouvelle problématique dominante : celle, précisément, de « l'information », devenue l'objet de toutes les réflexions professionnelles, reléguant au second plan et englobant des notions auparavant centrales comme celle de « documentation » ou de « collections ». Ce changement d'« objet » de la profession (« de quoi suis-

blog, de rédiger une critique, etc. Voir M. Neihsuser. 2014. Les blogs politiques, un support favorable à l'engagement citoyen ? *Politiques de communication*. 2 (3), 59-84.

⁴⁸ Selon les prévisions, le volume de données généré dans le monde devrait dépasser les 180 zetta-octets (Zo) d'ici 2025 (+40% par an). Sachant que 1 zetta-octet équivaut à un milliard de téra-octets et donc à mille milliards de giga-octets (Statista : 2021).

⁴⁹ Voir par exemple la Groupement Français de l'industrie de l'information (gf2i).

⁵⁰ Faisant alors que des consortiums (comme Couperin) ou des profils de poste sont maintenant spécifiquement orientés vers la gestion de ce contexte, qui est lui-même remis en question par l'émergence de l'*open access*.

je le professionnel » ?) porte alors les professionnels « des bibliothèques » à changer leur propre manière de s'identifier, moins « bibliothécaire » que « professionnel de l'information », d'où de nouvelles interrogations notamment générationnelles quant à l'identité professionnelle, avec l'arrivée de nouvelles manières de se percevoir, de s'évaluer et d'agir en qualité de « professionnel »⁵¹.

- Face à la production massive d'informations hétérogènes sans vérification ni contrôle, et sans même aller jusqu'à certaines dérives du type « *fake news* » ou « *cancel culture* » qui ne vont pourtant pas sans poser quelques sérieux problèmes de politique documentaire et de « gestion de l'information », les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation se repositionnent en « garant » de l'accessibilité à une information et des (méta)données « de qualité »⁵² (usant notamment de la méthode dite « V.E.R.I.F. » pour « Validité, Exactitude, Reliée au sujet, Intention et Fiabilité », Barrio & Bourdet, 2020 : 42 et 44) : ils étendent leur expertise à la notion d'information, qui à leurs yeux, notamment pour des raisons internes de monopole de l'expertise et pour des raisons externes d'usage raisonné et efficace de l'information (c'est le sens d'une nouvelle mission que se donne le bibliothécaire-professionnel de l'information, celle de l'éducation aux médias et à l'information ou EMI), nécessite une prise en charge professionnelle. Ce qui porte le bibliothécaire (certains bibliothécaires) à se positionner comme « *reference librarian* », « veilleur en information et gestionnaire de connaissances (*knowledge manager*) », « Architecte de l'information », « curateur de contenu (*content curator*) », « spécialiste de la science des données ou *data scientist* », « gestionnaire de communauté ou *community manager* » (Accart, 2016 : 65-66), etc. La problématique est centrale car, comme le rappelle Dominique Cardon, Internet s'est précisément construit contre tout principe de hiérarchisation et de sélection : parce qu'elle « valorise une culture de l'échange et de la coopération entre égaux, l'architecture de l'Internet accorde peu d'importance aux règles de centralisation, de hiérarchisation et de sélection » (Cardon, 2010 : 16).
- La « donnée », à la limite selon certains de remplacer le « document » (nous faisant basculer de la « raison graphique » à la « raison computationnelle » - voir Salaün, 2012), est devenue essentielle. Nous avons déjà fait mention du fait que la « donnée » a fait l'objet d'une croissance exponentielle, on parle aujourd'hui d'un « déluge de données » (Gordon, Hey & Szalay. 2009) provenant de multiples facteurs, notamment : la prolifération des téléphones mobiles, des capteurs, la dématérialisation progressive des processus administratifs, des chaînes et supports documentaires, des livres, de la musique, des images, l'essor du commerce en ligne, la numérisation en masse de corpus textuels, création d'énormes corpus de données inédites, science ouverte, le développement d'une *data-intensive science*, etc.⁵³ La donnée en elle-même est devenue un commerce générant par lui-même une production de données. Selon Frédérique Joannic-Seta, « il faut sortir de nos dogmes pour structurer différemment nos données et les exploiter en profondeur. Il y a selon moi tout un travail à faire sur la structuration, la dissémination et la valorisation de la donnée. Et les outils métiers devront s'adapter (...). Il devient important d'entrer dans une logique d'identifiant pour que toute une chaîne professionnelle – et pas seulement celle des bibliothèques – puisse s'en emparer. Cela nécessite aussi des outils ouverts et interconnectés » (*archimag*, février 2023). Le blog de Marie-Anne Chabin, archiviste, propose à ce titre une réflexion approfondie et de nombreuses références (voir bibliographie).

⁵¹ Cette prééminence de l'information était déjà présente depuis les années 60 dans le groupe professionnel des documentalistes : « De gestionnaire de fonds de livres ou de documents, le documentaliste devient un artisan intellectuel d'une espèce nouvelle, un "informateur", prêt à emprunter les voies de la rentabilité et du calcul économique pour acquérir, avec la mise en forme d'un produit nouveau aux contours incertains, l'information, la reconnaissance de sa position dans l'établissement scolaire » (Seibel & Verdon, 1995 :).

⁵² Dans *La documentation dans le numérique*, Olivier Le Deuff développe également l'idée selon laquelle le numérique facilite l'accès à l'information mais qu'il n'en garantit plus la qualité (Le Deuff, 2015).

⁵³ Je remercie Jean-François Blanchette (Associate Professor at the Department of Information Studies, University of California, Los Angeles) de m'avoir indiqué ces éléments.

- S'impose alors, dans le champ des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation, une nouvelle discipline universitaire, les « sciences de l'information et de la communication », déterminante en ce qu'après une priorité donnée au travail de l'historien (du livre), après les principes venus de l'éducation populaire (l'action culturelle et son objectif de démocratisation culturelle), les professionnels des bibliothèques « et de l'information » vont s'appuyer sur les sciences de l'information et leur versant cognitiviste pour accumuler une culture scientifico-technique qui permette de produire des critères de scientificité professionnelle et ainsi trouver les moyens de légitimer leurs compétences en gestion de l'information (il en va de même pour les professionnels de l'information-communication, domaine où s'impose alors une « science visuelle de l'information et de la communication » : la datavisualisation – voir I2D, 2015).

La question du travail et de sa valeur

L'impact des technologies du numérique est aussi et évidemment prépondérant sur les professions, l'organisation et le *travail*. Nombre de chercheurs se sont penchés sur la question (Cardon & Casilli, 2015 ; *Sociologies pratiques*, 2017/1 ; Flichy, 2017, 2019 ; OCDE, 2019 ; Chicchi, Marrone & Casilli, 2022). Les technologies du numérique participent notamment d'une forme d'automatisation d'un certain nombre de tâches qui auparavant étaient remplies par des humains (ce qui répond ici à un processus historique consistant à chercher à utiliser des outils pour se faciliter l'existence). Partant, cette automatisation a déplacé le contenu même des tâches qui pouvaient être effectuées par un professionnel, certes différenciellement selon le poste, cependant que tout professionnel est impacté. Le risque essentiel étant peut-être la dépossession, c'est-à-dire que le « travailleur » devienne expert de la machine et plus de son métier (c'est alors la machine qui devient l'experte du métier).

L'automatisation a alors un impact sur la *valeur du travail* : soit que l'on considère qu'il y a un effet de dépossession, et cela pose des questions d'employabilité, de rémunération, de dignité au travail (Condé & Ferguson, 2023), soit que l'on considère que la machine prend en charge des tâches à faible valeur ajoutée, celles qui ne nécessitent pas de faire preuve d'expérience professionnelle (ce qui est le cas la plupart du temps : « L'IA prend en charge nombre de tâches fastidieuses » (*Archimag*, 2023)). Dans ce dernier cas au contraire du premier, on voit un déplacement des activités professionnelles vers des tâches à plus forte valeur ajoutée, plus complexes, plus créatives, mais aussi moins prévisibles et plus incertaines (Condé & Ferguson, 2023). Cela dit, l'IA est en train de bouleverser cela, dans le sens où elle s'applique à de nouvelles catégories de tâches, cognitives, créatives, longtemps réservées aux humains. Dans ce déplacement, on voit donc une déstabilisation des systèmes de valeurs des tâches, des postes, ce qui porte notamment à questionner les organigrammes, les classements, les frontières en catégories (des agents de catégorie C qui remplissent des tâches de cadre de catégorie B ou A, etc.). Mais une réflexion sur l'impact des technologies du numérique sur le travail et les professions devrait prendre en considération le collectif de travail, la façon dont une technologie s'inscrit dans les routines et les habitudes professionnelles, mais aussi dans les logiques interactionnelles du travail (est-ce qu'une technologie vient modifier la *relation* professionnelle). Aussi : « L'importance des mutations à venir pousse à de profondes réflexions de nature socio-économique mais aussi éthique et philosophique, sur ce qui se joue pour les travailleurs, au-delà de leur rôle strictement opérationnel (Villani, 2018). Le travail est en effet l'un des premiers lieux de socialisation. C'est l'endroit où les individus passent la plupart de leur temps éveillé, l'espace où se forge une part importante de leur identité sociale et de leurs valeurs (Dubar et Tripier, 1998)⁷. Sous l'impulsion du rapport Villani 2018, il apparaît donc nécessaire de travailler collectivement au développement d'une IA "capacitante", s'inscrivant dans une logique de complémentarité saine avec l'humain, notamment au travail » (Condé & Ferguson, 2023 : 6).

Redéfinition et renégociation des frontières et des territoires professionnels

Insistons sur l'importance d'un processus contemporain de redéfinition et de renégociation des *frontières* (Flichy, 2017) et des *territoires* professionnels (Abbott, 1988) venant déstabiliser la profession, dans ses périmètres d'expertise comme dans la valeur professionnelle incertaine des nouvelles compétences en jeu, donc dans la hiérarchie devenue plus incertaine des légitimités professionnelles.

L'instabilité contemporaine et les concurrences entre acteurs professionnels pour la redéfinition des frontières et des territoires (comme, dans les années 70, avec l'enseignement et l'animation) qui questionnent *de facto* des outils de gestion comme les référentiels métiers, dans leurs contenus, mais aussi dans leur existence même : certains proposant à ce titre de passer du référentiel à une cartographie des métiers, des emplois et des compétences (Rosemberg, 2019). Cette redéfinition, comme nous l'avons vu dans le rappel historique, ne va pas sans inscrire les bibliothèques dans un processus de réorganisation de leurs structures organisationnelles (Alminoff, 2020) comme de la logique même des organigrammes : l'organigramme « en râteau » étant considéré comme inadapté à la logique de projets transversaux (Delaine, 2014). La question du renouvellement des métiers et des compétences au niveau individuel est inévitablement et intrinsèquement celle de l'organisation toute entière desquels ils relèvent, des modèles organisationnels jusqu'alors mis en œuvre. Cette question rebat les cartes de la division du travail établi et des hiérarchies fonctionnelles qui y sont associées.

A un autre niveau, ce sont les effets sur les concurrences ou négociations autour du monopole des expertises professionnelles, de ce qui est professionnalisable de ce qui ne l'est pas ou ne doit pas l'être (renforcer ou non sa « juridiction » sur telle ou telle compétence, c'est-à-dire « définir l'ensemble des tâches revendiquées et contrôlées par une profession » (Abbott, 1988)), et sur le contenu même des formations (qui précisément occupent une place déterminante dans la validation des expertises et des autorités) qui restent largement à examiner (Dubois, 2021). Certaines compétences « cœur de métier » d'autres professions deviennent des compétences agrégées au métier de bibliothécaire et de professionnel de l'information : ces techniques s'imposent à travers une redéfinition des contenus (des collections à l'information) et les outils et dispositifs auxquels il est nécessaire aujourd'hui d'avoir recours (redéfinition, outils et dispositifs qui ne peuvent toutefois servir les intérêts qu'une partie seulement des professionnels du champ) : ces compétences sont situées à la frontière des métiers engagés, de mondes professionnels différents nouvellement amenés à se coordonner.

C'est également la question de l'*autonomie* professionnelle des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation qui se pose aujourd'hui à nouveaux frais car le contexte actuel est marqué par le déplacement de questions techniques d'un corps de métier à un autre (via l'informatique notamment) provoquant une progression de l'*interdépendance fonctionnelle* des métiers et des professions (Coulangeon, 2021), notamment entre bibliothécaires et informaticiens (Scherer, 2014 ; ADBU, 2021) ou enseignants-chercheurs, ingénieurs pédagogiques... (Brandl, 2019), d'où l'imposition généralisée des modèles d'organisation transversaux.

La complexité administrative, gestionnaire, budgétaire, etc., grandissante des organisations professionnelles impose des dispositifs complexes qui font plus souvent qu'auparavant appel aux compétences de plusieurs personnes ou partenaires et une réorganisation du travail : c'est alors la question du renouveau des formes de coopération / collaboration intra et inter professionnelles qui se pose (Brandl, 2021), d'aucun défendant l'idée qu'en matière de services innovants, l'organisation du travail à privilégier est aujourd'hui celle de l'« équipe projet » (Sérange, 2021 : 45).

Surproduction, agentivité et perte de monopole

Par la mise en question du monopole de la légitimité culturelle par les instances historiques et institutionnelles, on assiste aussi à une décentralisation des structures de production des biens culturels (dont l'information) et notamment littéraires (multiplication des producteurs aux statuts hétéroclites) qui s'accompagne :

- D'une surproduction culturelle, littéraire et documentaire hétérogène.
- D'une plus grande versatilité de la demande.
- De pratiques de consommation, d'information et de divertissement de plus en plus ancrées dans une économie de la recommandation algorithmique.

Rappelons que l'on assiste depuis les années 2000 (nous l'avons indiqué : *New Public Management* et « modèle de la compétence ») qui contribuent à une transformation des services publics sur le modèle des entreprises privées⁵⁴. S'installe une « modernisation » (réduction) de l'action publique qui veut paradoxalement articuler valorisation de l'usager, efficacité économique et culture entrepreneuriale. Parmi les transformations consécutives à ce nouveau contexte politique, technologique et organisationnel, on retiendra qu'on assiste alors progressivement (et de façon plus ou moins aboutie selon les points abordés) :

- Au passage « d'une logique du *savoir*, de long terme, gagée sur des apprentissages formalisés et matérialisés par le diplôme et le statut, à une logique de l'*expertise*, ponctuellement mobilisable, sur projet, de court ou moyen terme, modulable, évolutive dans le temps que le diplôme ne parvient pas à résumer une fois pour toutes » (Octobre, 2013 : 612), logique qui met à mal l'organisation de la connaissance et la primauté du diplôme dans l'organisation et la garantie des connaissances professionnelles, favorisant *a contrario* un apprentissage « sur le terrain » et « en continu » et la montée en puissance de la formation continue.
- A une profonde transformation des modes de consommation culturelle, notamment de la lecture, marqués par un plus grand éclectisme culturel, mais aussi par un renforcement de l'*agentivité* ou « *encapacitation* » (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 191-192, 200), qui participe du brouillage des frontières (pré-)établies et invite à privilégier une nouvelle tactique professionnelle (Boraud, 2012), l'accompagnement (qui vient alors caractériser la notion de médiation) en lieu et place de la prescription :
 - Redéfinition des labels et changement des modes de consommation notamment dans les jeunes générations, au détriment de l'institution et au profit de l'individu et des réseaux (Octobre, 2009).
 - Eviction relative du monopole des médiateurs institutionnels (conservateurs, bibliothécaires, documentalistes, enseignants...) (Coulangeon, 2021) : « chacun devient un passeur de savoirs et de compétences, rôles autrefois exclusivement réservé aux bibliothécaires » (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 22). On assiste à une contribution plus importante des publics fans, amateurs, et via les sites web, jusqu'aux simples consommateurs, à la construction de la valeur des biens culturels et spécifiquement littéraires (Humeau & Lizé, 2016 ; Pasquier, Beaudoin & Legon, 2014 ; Flichy, 2010), quand bien ces contributeurs, « profanes » aux yeux des professionnels, ne sont qu'autoproclamés.
 - Pluralité des sources et des formes d'autorité culturelle comme des instances professionnelles de prescription culturelle aux influences potentiellement contradictoires (Babelio vs bibliothécaire) (Legendre, 2019).

⁵⁴ Cette orientation, qui consiste non à penser en termes de satisfaction des usagers mais à répondre à des critères objectifs de rentabilité à l'image du secteur privé, a été récemment remise en question : « La période plus récente a mis l'accent sur les limites de cette orientation, avec la recherche aujourd'hui de trois éléments clé : remédier à des structures excessivement pyramidales, travailler à la motivation de chacun et donc à la perception du sens des missions, et enfin s'adapter aux attentes des plus jeunes générations », *Rapport du Cycle des hautes études de la culture*, Session 21-22 - « Reconfigurations : tenir le cap et inventer en temps de bouleversements », 2022.

- Déplacement de la notion d'auteur et brouillage de la frontière entre professionnel et amateur, production et consommation... (Legendre, 2019), et *in fine*, entre le « sacré » et le « profane »...
- Déplacement progressif de la consommation culturelle, qui gagne l'univers des contenus au détriment de celui des objets (du livre ou de la collection au texte), sans que l'objet ne perde tout à fait sa valeur symbolique (la persistance de la valeur de l'objet-livre reste un des obstacles au développement de la lecture sur écran) (Coulangeon, 2021).
- A une perte de monopole, une « dépossession relative » (Cotte, 2013), ou encore ce que Richard et Daniel Susskind appellent le « contournement des gardiens du savoir » (Susskind & Susskind, 2015) :
 - Des collections, devenues pour partie immatérielles (Bazin, 2004).
 - De « l'expertise » professionnelle des « techniques de médiation de la référence » : la montée en puissance d'Internet et des Gafam comme le fonctionnement en réseau favorisent l'apparition de nouveaux systèmes de labellisation situés en marge des institutions (Coulangeon, 2021 ; Octobre, 2013), la prescription se fait recommandation algorithmique et « en réseau », le monopole de l'interopérabilité est numérique, les moteurs de recherche (comme Google) ont largement pris la place des catalogues (Octobre, 2013 ; Nichols, 2017), de nouvelles « autorités numériques » se dessinent (Broudoux & Ihadjadene, 2020). Cette perte de maîtrise d'une spécialité professionnelle a notamment été analysée comme contribuant à perturber la construction et la confirmation d'une identité de métier (Dubar, 2010 : 199).
 - De la prescription culturelle professionnelle (progressivement abandonnée, donc, au profit de l'accompagnement) : les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation étant largement concurrencés par la montée en puissance d'instances de prescription culturelle algorithmiques et « amateurs » ayant gagné en légitimité populaire, la concurrence est plus forte entre les deux grandes façons de produire de la valeur, soit « en voie directe » par le nombre et la popularité à travers un registre d'émancipation culturelle, soit par la rareté et la noblesse, à travers un registre d'excellence culturelle (Legendre, 2019).
 - Des légitimités institutionnelles et professionnelles : le nombre de produits culturels accessible a considérablement augmenté ; les produits culturels se sont « hybridés » ; la forme canonique et scolairement certifiée du « capital culturel » se trouve aujourd'hui concurrencée par d'autres ressources et d'autres normes, ce qui a favorisé (Coulangeon, 2021 ; Noël, 2012 ; Peterson, 2004 ; Lahire, 2004 ; Donnat, 1994) :
 - Un élargissement du périmètre et des répertoires culturels par une par une entrée des produits de la culture de masse dans l'enseignement secondaire qui participe d'une plus grande *porosité* des frontières entre culture cultivée, scolaire ou académique et loisir ou divertissement.
 - Une déstabilisation corrélative de la hiérarchie des valeurs culturelles, et notamment littéraires, et un recul relatif du magistère culturel de l'Ecole.
 - De nouveaux dispositifs de production de la valeur culturelle qui se mettent en place, aux codes éditoriaux et littéraires propres au « registre numérique ».
 - Du côté des pratiques, une ouverture (contrôlée) à la diversité, ou dit autrement, le développement de l'« éclectisme culturel » (certes parfois « cultivé »), « omnivorisme » ou encore l'émergence de « profils culturels dissonants », pour aller vers la valorisation d'un capital « multiculturel » non redevable de la seule transmission scolaire (ce qui vient caractériser l'instabilité d'un secteur donné d'une société).

Le constat de généralisation de l'information comme des besoins associés (d'aucuns parlent d'ailleurs, dès la fin des années 90, de « société de l'information »⁵⁵), accentués par la dématérialisation de ses contenus et de ses supports, faisant que l'« information », ce *fétiche*, produit de la tête de l'homme apparaissant maintenant comme doué d'une vie propre pour reprendre une idée générale de Marx, et dont les formes, les supports comme les circuits de diffusion – donc la définition même –, se sont très largement diversifiés,

⁵⁵ En décembre 2023 s'est tenu, à Genève, le premier Sommet mondial sur la société de l'information.

est devenu un objet omniprésent mais aussi plus *diffus*, moins saisissable et définissable et pourtant plus accessible, questionnant toute forme de monopole de l'information par les individus (mais pas les monopoles d'une information donnée) et les médias historiquement établis, dans les contenus, les supports, les classements et les modalités de sa diffusion (contenus, supports, classements et modalités de diffusion devenant tour à tour l'objet même de luttes d'appropriations et de monopoles).

La structure de ce que l'on peut appeler le « *champ de l'information* », « champ » étant à prendre au sens que lui donne Pierre Bourdieu (Bourdieu, 2022), s'est modifiée car les rapports de forces internes entre monopoles et légitimités (donc entre pouvoirs) ont eux-mêmes été modifiés, notamment et peut-être d'abord par les avancées technologiques (dont le déploiement répond lui aussi à des enjeux, notamment économiques) qui ont d'ailleurs ouvert la voie d'un nouveau monopole : celui précisément que permet Internet (que l'on dit aujourd'hui *incontournable*), c'est-à-dire celui de la *diffusion* de ce bien qu'est l'information⁵⁶ ; d'où la somme des enjeux qui y sont associés. Ces transformations participent d'un renouvellement des luttes pour la définition (légitime) de l'information (de ce qu'elle est ou plutôt *doit être*⁵⁷), définition en réalité introuvable parce qu'avec la multiplication des acteurs elle devient elle-même multiple (cependant qu'une typologie peut être envisagée), et ces luttes sont d'autant plus vives et de portée d'autant plus générale qu'elles mettent aux prises des agents dont la position dans le champ se fonde sur la représentation d'un bien considéré d'intérêt général, un « bien commun », un bien « universel », ou plutôt constitué comme tel par celles et ceux qui trouvent un intérêt à le faire.

L'instabilité et l'incertitude (relative et temporaire) que le contexte contemporain génère alors porte les professionnels de l'information et de la documentation, cette frange de professionnels du champ de l'information (dont la documentation), à déployer de nombreuses solutions *locales* et *partielles* (par exemple dans telle ou telle université, telle ou telle plateforme proposant telles ou telles revues ou bouquets de revues scientifiques, sur la base de tel ou tel système de gestion, etc.). On a la plupart du temps affaire à une somme de situations toutes (plus ou moins) identiques mais également (plus ou moins) différentes (Biennale du numérique, 2017, 2019).

Servuction, posture professionnelle et gestionnarisation

Plus spécifiquement, on assiste alors à l'inscription des bibliothèques dans une logique majoritairement servicielle (Franqueville, 2014) centrée sur la médiation humaine et la satisfaction d'un usager dont le profil s'éloigne du lecteur « traditionnel ». Cette logique, dite également de « servuction » (Eiglier & Langeard, 1987 ; Gilbert, 2010 ; Gilbert, 2011), avec un effritement progressif du primat donné aux collections, est caractérisée par une adaptation toujours plus rapide aux évolutions et exigences des usagers (ou plutôt de tel ou tel segment d'usagers) et porte à user de la médiation comme d'une forme de promotion pour faire connaître ou convaincre de l'utilité des services (Sérange, 2021). L'usager devient le centre des préoccupations, le référentiel des questionnements professionnels tout en étant l'objet d'un processus de spécialisation éditoriale (secteur « adulte », « enfant », etc.) ; c'est que « l'usager » (comme « l'élève » ou « l'électeur ») concentre tous les mythes de la conception traditionnelle du service public (comme celui de l'égalité) (Rabot, 2015). Les bibliothèques s'inscrivent également dans une logique de segmentation (ou fragmentation) et d'individualisation croissante des publics – qu'on retrouve dans l'idée de « personnalisation » du service (Touitou, 2021) – : adultes, enfants, jeunes enfants, chercheurs, étudiants, etc., lesquels sont, rappelons-le, devenus « usagers » à la faveur de l'entrée des équipements culturels dans une économie de l'attention, de la prise en compte de la valeur d'usage des biens et des services culturels (Rabot, 2015 : 8).

⁵⁶ Et où les modalités de diffusion commandent alors la production des contenus mêmes (sujet, taille, illustration, etc.).

⁵⁷ Et toujours tout à la fois dans ses contenus, ses classements, ses supports, ses formats, ses modalités de diffusion et de réception, etc.

Le professionnel quant à lui (mais il faudrait préciser) change de *posture*⁵⁸ pour adopter celle du « tiers-participant » (Boraud, 2012 : 13) : le professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation repense la bibliothèque à l'aune de ses usages et de l'« expérience utilisateur » (démarche dite « UX » : Schmidt & Etches, 2016 [trad. fr.]), il invite le public ou l'utilisateur à la « co-construction » ou « co-production » : de la bibliothèque de demain, qu'elle soit municipale, intercommunale ou universitaire (*archimag*, juin 2022), de l'information (Di Pietro, 2018 ; Butticker, 2017 : 69-72), des services de la bibliothèque (Martel, 2017), de son fonctionnement même (*archimag*, juin 2022 : 17)... Il assure la médiation des collections numériques à l'aide d'outils collaboratifs (réseaux sociaux) et intègre, comme nous l'avons vu, la fin de la « collection » comme modèle dominant pour accompagner la construction d'un savoir par agrégation de connaissances (Saby, 2013). Il passe du rôle de « prescripteur » (du « faire ») à celui de « facilitateur » (au « faire avec ») (Desrue, 2019 : 47), il se fait « assistant en recherche d'information » (Accart, 2016 : 63).

S'impose comme nous l'avons indiqué une double logique gestionnaire et managériale, voire de « gestionnarisation » (Robert, 2014), des organisations publiques (Delaine, 2014 ; Alminoff, 2020), qui subordonne l'État lui-même aux critères de rationalité économique (à travers les « indicateurs de performance »), à l'encontre du principe de désintéressement sous-jacent à la notion de « service public » (Lépine & Peyrelong, 2012) et des « outils de gestion », qui ont quant à eux « progressivement été affublés de valeurs, de croyances, de représentations à même de justifier leur généralisation, voire leur universalité, permettant ainsi leur intégration au fonctionnement quotidien des institutions et des entreprises » (Chiapello & Gilbert, 2013 : 19-36).

Cet impensé gestionnaire impacte directement les professionnels de l'information en ce qu'il provoque une mutation du « pilotage stratégique des structures documentaires » (ADBU, 2023 : 12) et plus globalement des savoirs, à la fois dans leurs contenus, leurs modes de constitution et de circulation, dans leur généalogie (Maury & Kovacs, 2014). Mais cette double logique contraint et augmente empiriquement les charges administratives des cadres et induit des transformations organisationnelles vers plus de convergence opérationnelle (Alminoff, 2020) (telle la coopération documentaire avec la création des SCD, ou d'autres formes plus récentes de mutualisations à l'instar des *Learning center* ou des Grands établissements documentaires) et de convergence managériale, qui se caractérisent essentiellement par trois effets : 1) le renforcement du « contrôle de gestion » des institutions publiques, qui devient un des éléments des stratégies de « modernisation » de toute organisation professionnelle (Grima, Lépine, Muller & Peyrelong, 2010), 2) une logique de « flux tendu » déterminée par la recherche d'une adaptation rapide (quasi en temps réel) aux évolutions et exigences des usagers (Touitou, 2021), et enfin 3) le développement d'organisations dites « par projet » (qui suppose une logique de coopération décloisonnée), « qualifiantes » ou encore « apprenantes » qui se caractérisent par trois aspects : l'apprentissage par les événements, l'apprentissage par la communication, le renouvellement des formes de l'expérience (Péroles coord., 2015). Des organisations qui sont encore plus « transversales » faisant de la communication un axe important de gestion et de motivation du personnel (Lépine & Peyrelong, 2012).

Peu étudiée, la notion de « posture professionnelle » est heuristique pour l'analyse des transformations contemporaines des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation. Pour ne prendre qu'un exemple, nous postulons en effet qu'elle est un des facteurs explicatifs (c'est-à-dire structurants) du choix que l'INET a fait de récupérer la formation de ses cadres (conservateurs territoriaux) en 2015 (formation jusqu'alors assurée par l'Enssib). La posture professionnelle des conservateurs d'Etat, qu'on situera plutôt du côté d'une posture littéraire/intellectuelle/scientifique (le conservateur est statutairement « personnel scientifique ») malgré un déplacement des formations très marqué vers le

⁵⁸ La « posture » est définie comme une « façon d'occuper une position » professionnelle (Viala, 1998), et répond à la question : comment agir « en qualité de » ?

management⁵⁹, n'étant pas celle des conservateurs territoriaux, qu'on situera plutôt du côté d'une posture qui se rapproche de celle du « cadre » technocratique avec comme référentiel l'entreprise et le manager. Un tout premier indice de différenciation en est l'image du soi professionnel véhiculée sur les deux sites respectifs (tenue sobre du quotidien du côté de l'Enssib, costume du côté de l'INET). Indice conforté par les propos tenus de conservateur.ices d'Etat qui identifient cette posture de « cadre » chez leurs collègues territoriaux. Par conséquent, il est probable que, dans un contexte national voire international structuré par des notions comme le New Public Management et l'APC (approche par compétences)⁶⁰ et effaçant des notions comme celle de « profil de poste », lequel contexte porte à valoriser la maîtrise des compétences managériales et gestionnaires, les questionnements relatifs aux contenus mêmes des formations des conservateurs (qui ont dû être profondément remaniées à l'Enssib) soient moins intenses du côté de l'INET que du côté de l'Enssib⁶¹. Comme le note Claude Poissenot : « Nul besoin de puiser dans le patrimoine littéraire pour satisfaire aux obligations des postes à responsabilités. Citer des écrivains ou des penseurs dans des discours politiques, économiques ou administratifs revient désormais à prendre le risque de ne pas être compris, d'apparaître comme dépassé ou de chercher à séduire par le charme du suranné » (Poissenot, 2019 : 42). Cet ensemble tend à créer ce que Pierre Bourdieu appelle un « décalage structural », soit une relative inadéquation de contenu et de projection entre des formations publiques qui pensent encore en termes de profil de poste, et des recrutements effectués quant à eux sur compétences, lesquelles précisément ne sont plus identifiées dans le cadre des formations initiales mais au regard des besoins d'un « projet d'établissement ». On peut ainsi supposer que le positionnement de l'INET participe du processus contemporain de mise en question des monopoles institutionnels (en renversant la hiérarchie des légitimités professionnelles) : en effet, les conservateurs du pôle savant, leurs institutions et contenus de formation comme les institutions d'exercice professionnel comme leur posture ne semblent plus détenir à eux seuls le monopole de la légitimité des savoirs professionnels (les aspects les plus « professionnalisant », au sens de présence et contact avec le terrain, de mise en situation, de la formation des conservateurs territoriaux sont pris en exemple par les conservateur.ices d'Etat). Cette « professionnalisation » des formations doit évidemment beaucoup au contexte d'employabilité actuel, qui met l'accent sur la nécessité d'être toujours plus rapidement opérationnel lors d'une prise de poste.

Culture littéraire *versus* culture technocratique

Si, comme l'indiquait Denis Pellier en 1994 à propos des recrutements en bibliothèque, « l'équilibre entre compétence culturelle générale et connaissances professionnelles est désormais le même pour le recrutement à chaque grade prévu » (Pellier, 1994 : 51), alors la question des transformations éventuelles de la « compétence culturelle générale » des bibliothécaires relève pleinement d'une problématique « métiers et compétences ».

Or, on assiste à une transformation, attestée partout, du système scolaire et de l'enseignement supérieur vers une légitimité plus forte prêtée pour l'université et depuis la fin des années 80 à la « culture

⁵⁹ L'Enssib continue, par une sorte d'effet d'hystérésis, de former les conservateurs d'Etat comme des « personnels scientifiques ». Rappelons que l'hystérésis désigne le phénomène par lequel des dispositions sociales et/ou professionnelles (manières d'être, de penser et d'agir « en qualité de ») qui peuvent prendre des formes institutionnelles (contenu de formation, discours d'enseignant...), acquises par la socialisation d'un individu dans un espace social perdurent dans le temps et dans les structures sociales et mentales, malgré les changements de structure qui peuvent avoir lieu dans cet espace. Autrement dit, même si l'individu en question se retrouve dans un espace social différent (changement de statut, de position sociale, ou évolution de cet espace social vers un nouveau système de contraintes), ou en changement, il tendra à conserver au moins en partie, ou au moins pendant un certain temps, les dispositions sociales/professionnelles initiales (une idée de lui-même, un « soi » professionnel), inscrites dans les structures cognitives et la *doxa* qui fondent l'identité sociale/professionnel en cours dans l'espace social en question.

⁶⁰ Nous renvoyons à l'argumentaire développé dans la section « Culture littéraire vs culture technocratique ».

⁶¹ On assistera peut-être à terme à une nouvelle forme d'homogénéisation des formations, mais inversée.

scientifico-technique » (Lahire, Millet & Pardell, 1997 : 149) contre une culture générale de type littéraire : « Le capital culturel de type littéraire et artistique a progressivement perdu de sa valeur sociale et économique au profit du capital culturel de type scientifique, technique, économique et technocratique » (Lahire, Millet & Pardell, 1997 : 149-150). Le processus de sélection des élites « se fait aujourd'hui davantage par les mathématiques que par les connaissances littéraires. Le pouvoir de distinction détenu antérieurement par les facultés de lettres et philosophie s'est peu à peu effrité. Au sommet de la hiérarchie disciplinaire, les études scientifiques et technico-commerciales se sont ainsi progressivement substituées aux humanités qui ont cessé d'être une voie royale » (Seux, 2023 : 53).

Dans le prolongement de ce mouvement initial, et comme nous l'avons déjà abordé, c'est une culture gestionnaire, technique et économique (Lahire, Millet & Pardell, 1997 ; Lahire, 2004 ; Robert, 2014 ; Tanguy, 2016 ; Chambard, 2020b) et plus largement donc technocratique (administration, gestion, management) ou « bureaucratique-politique » (Bourdieu, 1989 : 484) qui gagne en légitimité face à la culture littéraire et SHS, qui quant à elle s'est féminisée⁶² et est devenue professionnellement moins « rentable » ou « pertinente » sur le marché de l'emploi. Depuis les années 90 et avec le processus progressif de professionnalisation des universités, les formations universitaires à visée technique, commerciale et financière, pour lesquelles l'univers de référence est l'entreprise, se déploient au détriment des formations plus strictement scientifiques et plus encore des humanités ; les sections L et ES sont en effet aujourd'hui mieux considérées qu'elles n'ont pu l'être auparavant (Moatti, 2016 : 29 ; Lahire, 1997).

Indiquons brièvement que cette tendance s'inscrit indirectement dans la théorie du « capital humain » élaborée par Gary Becker et dont l'influence a été considérable (Becker, 1964). Pour ce dernier en effet, la formation des individus dispensée par le système éducatif est censée permettre une augmentation des « capacités productives » des individus, donc leur employabilité, dans une visée de rentabilité des entreprises. Pour ce dernier toujours, la formation *générale* augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise tandis que la formation *spécifique* augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci : l'« entreprise » a donc intérêt à financer les formations spécifiques mais pas les formations générales, puisque l'employé pourrait ensuite proposer son travail (devenu plus productif) dans une autre entreprise ou organisation. La tendance actuelle plus haut soulignée semble ainsi rappeler combien les réflexions sur l'éducation n'ont pas toujours été prioritairement motivées par l'émancipation des populations, mais qu'elles obéissent souvent d'abord à une logique de rentabilité économique des investissements éducatifs (Coulangeon, 2021). On s'éloigne alors du modèle de l'éducation comme institution ayant pour fonction principale de contribuer, par la maîtrise de savoirs académiques, à la reproduction des traits culturels distinctifs de la classe dominante, lesquels traits culturels sont parfois même dépourvus de liens avec les exigences techniques des postes occupés (Bourdieu & Passeron, 1971).

Par la suite, répondant mieux aux nouvelles exigences managériales des entreprises, les écoles de commerce et de gestion, avec leur corollaire le « *business model* » (Chambard, 2020b), se sont imposées dès les années 2000, à travers des « dispositifs de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre » (Chambard & Stevens, 2021 : 59), comme des « modèles » à suivre à l'Université (Convert, 2006 : 38-45 ; Montlibert, 2004), diffusant alors une « culture entrepreneuriale » dans l'enseignement supérieur (Chambard, 2020b). On assiste ainsi, à l'appui d'audits de cabinets privés venant déterminer l'espace des possibles envisageable dans l'ESR (Enseignement supérieur et recherche) et donc son avenir, à un lent processus de privatisation des formations dispensées dans l'enseignement supérieur, grandes écoles comprises, notamment marqué par la mise en place de projets spécifiques (PEE - Pôles entrepreneuriat étudiant devenu PEPITE - Pôle étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat) (Chambard, 2020b), la création de postes administratifs dédiés, le renforcement des formations continues à destination du

⁶² Comme le remarque Christine Seux (Seux, 2023) : « Les travaux socio-historiques ont montré que la féminisation d'une institution ou d'un groupe est souvent le signe d'une perte de prestige de ce groupe ou cette institution. Voir en particulier l'ouvrage de Rebecca Rogers : R. Rogers, *La mixité dans l'éducation. Enjeux passés et présents*, Paris, ENS Éditions, 2004 » (Seux, 2023 : 55).

secteur privé, l'augmentation de l'offre de formation en alternance, l'abandon envisagé des diplômes nationaux (passage du Master au Mastère), le recrutement de certains profils d'enseignant (privilégiant les profils professionnels), et plus simplement l'arrivée d'un nouveau vocable issu du monde de l'entreprise privée : « commercialisation » des formations, « marketing », « Mastère », notion de « marque », augmentation des « ressources propres », « structuration des relations aux entreprises », mais aussi « professionnalisation de la gestion » avec l'apparition de « tableaux de bord », de « reporting », un formalisme administratif plus poussé, etc. ; processus faisant inévitablement pensé à un « renouveau » de la rationalisation bureaucratique identifiée par Max Weber où « l'accent mis sur la formalisation, l'abstraction, la quantification et le regain du contrôle assis sur l'émergence de nouvelles strates gestionnaires » (Bezes, 2024).

Le phénomène n'est cependant pas tout à fait nouveau : en 1987 Bernadette Seibel relevait déjà que, progressivement, la culture générale tourne le dos « à la culture érudite de type humaniste et se caractérise par l'éclectisme des intérêts plus que des connaissances, la maîtrise des méthodes et technologies permettant d'accéder ou de faire accéder aux savoirs et à l'information plus que par l'acquisition de savoirs eux-mêmes » (Seibel, 1987 : 368) : « D'une forme de capital culturel à l'autre, la culture littéraire et la culture artistique perdent la place centrale qui était la leur et peuvent même devenir embarrassantes du point de vue d'une culture professionnelle dans des situations marquées par une forte concurrence économique » (Lahire, 2004 : 564)⁶³.

Mais, précisément, les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation sont une profession ayant au moins jusqu'à récemment et dans leur quasi-totalité une formation initiale et une culture de type généraliste majoritairement littéraire et sciences humaines (Seibel, 1988 ; Hazzan, 2004 ; Roselli, 2011 ; Morize, 2013 ; Martin, 2014) comme il n'est pas rare qu'ils soient issus du monde (plutôt féminin) de l'éducation (enseignement primaire et secondaire). De fait, ce qui était affirmé au milieu des années 2000 dans un ouvrage comme *Bibliothécaires en prospective* (2006) semble en désaccord avec la tendance actuelle : il était indiqué en effet comme « nécessaire » la réforme de l'enseignement professionnalisé dans le sens d'un renforcement des disciplines de type histoire, géographie, lettres modernes ou anciennes, langue vivante ou sociologie..., connaissances elles-mêmes complétées de l'apprentissage des techniques de la bibliothéconomie (Durand, 2006 : 159). Or :

- La tendance gestionnaire des bibliothèques est identifiée dès la fin des années 80 : Bernadette Seibel encore fait mention du modèle de « l'expert gestionnaire » en 1988. Il se définit déjà par « une aptitude à gérer l'ensemble des moyens matériels, financiers, humains, documentaires, susceptibles d'assurer au mieux les intérêts réels au présumés de la demande (...) », et par « la détention de méthodes de travail, plutôt que de niveaux de connaissances ». Ces « aptitudes » sont alors, « avec l'adaptabilité », « les compétences requises pour occuper les nouveaux postes à responsabilité » (Seibel, 1992 : 840).
- Il apparaît aujourd'hui qu'à la suite de l'introduction du *New Public Management* (Philippidou et al., 2004) et d'une plus grande porosité entre monde de l'entreprise et service public⁶⁴, la culture gestionnaire et plus largement technocratique, à finalité *opérationnelle*, participe d'une redéfinition de l'intérêt qu'il y a à posséder des compétences générales liées aux formations littéraires, et globalement à reconfigurer le capital professionnel spécifique des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation : de l'intellectuel à l'ingénieur (Guitart, 1987).
- La nature des évaluations professionnelles comme celle des formations des cadres du service public intègre *a contrario* de plus en plus la question de la maîtrise des savoirs *techniques* (au sens des

⁶³ Le processus de dévaluation de la culture littéraire ne date pas de l'arrivée d'Internet et des « nouveaux » écrans (nous disons « nouveaux » pour distinguer les écrans type télévision ou cinéma des écrans d'écrits et de lecture), elle apparaît avec le développement de la lecture de documentation.

⁶⁴ Cela reste à analyser, mais on peut penser que ce processus repose, comme dans le champ des politiques publiques de la culture (Dubois, 1999 : 198), sur l'invention de nouvelles positions socio-professionnelles (des positions doubles) situées à l'intersection de l'économie et de l'académie.

techniques de gestion et du management) et *technologiques* (voir ci-dessous) comme une question primordiale.

- Ici aussi les impacts restent à identifier car ces transformations ne vont pas sans affecter « la structure des ressources culturelles et les attitudes culturelles des générations d'élèves et d'étudiants formés dans cet environnement » (Coulangeon, 2021 : 229) vis-à-vis de leurs perspectives professionnelles, des projections qu'ils peuvent avoir des postes qu'ils tendent à occuper, du sens donné au métier, comme des conditions de réalisation de leurs carrières (ils tendent notamment à adopter une posture plus pragmatique à l'égard des savoirs).

Une culture technologique

Nous avons signalé plus haut combien les questions liées aux technologies du numérique étaient aujourd'hui dominantes. Elles ont *de facto* une répercussion importante sur la question des compétences des professionnels de l'information. Du fait d'une complexité croissante des supports, des logiciels, etc., des innovations et changements plus fréquents, la question des technologies du numérique est une question collective et porte le groupe professionnel tout entier à accumuler toujours plus de capital de culture technique et technologique pour assurer la maîtrise (exclusive) de ces/ses machines (logiciels de SIGB, etc.). Ce qui impose progressivement au sein du groupe professionnel d'avoir des individus ayant un goût plus prononcé pour la culture technologique (informatique) et pour l'accumulation de ce que d'aucuns appellent un « capital (culturel) numérique » (Granjon, 2022). C'est ainsi que le groupe professionnel est à même d'accueillir toujours plus favorablement une forme de capital culturel scientifico-technique qui s'impose à tous les futurs professionnels et d'abord à celles et ceux qui possèdent un capital culturel littéraire, initialement source même de la légitimité sociale du bibliothécaire.

Cette tendance lourde peut participer d'un changement de profil social de celles et ceux qui postulent aux formations liées aux métiers des bibliothèques et de l'information, et par voie de conséquence, sur la « figure » (quelle idée se fait-on de... ?) comme sur la posture du professionnel, ainsi que sur la vision que les professionnels ont d'eux-mêmes et de leur(s) métier(s). Par exemple : « Les résultats de l'enquête autorisent des réponses aux hypothèses soumises dans la première partie. Ainsi des caractéristiques générales subsistent encore : forte féminisation, études littéraires en première ligne, méconnaissance des activités mêmes avec quelques expériences, des origines familiales qui favorisent le choix d'être bibliothécaire... Et pourtant plusieurs changements pourraient à terme modifier ces propriétés qui donnent la matière première aux clichés. L'agent développe de plus en plus ses compétences d'aide et d'accompagnement dans la recherche d'information par exemple. Les spécialisations autres que littéraires prennent de l'importance sur la manière d'organiser un prêt en bibliothèque par exemple. Les outils informatiques sont désormais indispensables, tant pour des étudiants que pour la vie quotidienne. Ce domaine, plutôt marqué par sa masculinité, pourrait faire changer les proportions des sexes » (Morize, 2013 : 53). En effet, selon les stéréotypes sociaux de genre, la technologisation des métiers a de fortes probabilités d'entraîner une masculinisation des métiers et des postulants aux métiers : « (...) la division sexuelle du travail assigne aux hommes "le monde des choses matérielles" (c'est-à-dire aussi la culture scientifique et technique) et aux femmes "le monde des choses humaines" (et de ce fait "la culture littéraire") » (Mauger & Poliak, 1998 : 8).

L'hétérogénéité interne de la profession de bibliothécaire reposant sur les transformations qui ont affecté la base sociale du recrutement (l'appartenance sociale et le sexe déterminent un rapport différent à l'activité professionnelle comme sur l'aptitude à valoriser le changement : Seibel, 1988), il serait certainement intéressant d'analyser l'évolution des profils des étudiants et des élèves (origine sociale, parcours scolaire, formation universitaire, perception des opérateurs de formation, motivations, espérances) qui postulent aux formations aux métiers du livre, de la lecture, de l'information et de la documentation, de mettre ces profils en regard de l'évolution des perceptions et des attentes vis-à-vis de la profession et des métiers, de mettre en parallèle profils, motivations et perspectives professionnelles.

Dans l'idéal, une étude comparative, menée sur plusieurs formations (universitaires vs écoles spécialisées) serait riche d'enseignements.

Diversification (et mise en concurrence) des opérateurs de formation et employabilité

A la différence de l'« éducation » (notamment scolaire), la « formation » (professionnelle, militante, etc.) « est toujours formation à *quelque chose*, même si elle peut prendre des formes très différentes ». La « formation professionnelle », quant à elle, peut être entendue comme « le système d'enseignement formalisé par lequel un groupe professionnel assoit la spécificité de son expertise, en assure la transmission à de nouveaux-elles membres sélectionné-es et, ce faisant, les distingue des « profanes » (Petitjean & Yon, 2023). Quant aux dispositifs de formation continue, leur fonction sociale est d'être un « rouage essentiel de gestion des mutations économiques caractéristiques de la période néolibérale pour accroître la compétitivité des entreprises, [accompagner] les restructurations industrielles ou [lutter] contre le chômage, mais également dans l'optique de transformer les individus en "entrepreneurs de soi" (Petitjean & Yon, 2023).

L'imposition généralisée du modèle de la compétence a renforcé un effet « entrepreneur de soi » et portera les opérateurs de formation à favoriser les approches méthodologiques du type entraînement à la résolution des problèmes concrets au sein de formules pédagogiques de type « ateliers pratiques ». Ces formations visent alors essentiellement à faire acquérir des attitudes et des comportements considérés comme constitutifs d'une compétence qui devient moins utile à l'individu lui-même qu'à l'adoption d'attitudes, de rôles et d'aptitudes (au diagnostic, à l'évaluation, à la capacité de synthèse et de négociation), orientés vers la satisfaction du projet de l'institution, de l'établissement ou de l'entreprise (Dugué, 1994).

Malgré l'absence d'étude sur la question, on peut ajouter un phénomène de multiplication progressive des opérateurs de la formation initiale et continue (Ecole des Chartes, Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques), CRFCB (Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques), INET (Institut national des études territoriales), nombre d'IUT (Institut universitaire de technologie) « Métiers du livre »..., donc un double phénomène à l'œuvre : d'une part un phénomène de *mise en concurrence* autour d'un même « marché » de la formation, et d'autre part, mais conséquemment, un phénomène de division et de *diversification* de l'offre de formation notamment facilité par l'évolution du public de l'enseignement supérieur et la professionnalisation de l'offre de formation universitaire, où plus personne ne domine vraiment le cours de l'histoire (Bourdieu, 1997 : 123), donc la définition même du « professionnel », et d'ailleurs comme l'indiquait également Bernadette Seibel, l'absence de monopole contribue à disperser le sens de l'évolution du métier et à l'émergence de nouvelles pratiques (Seibel, 1988 : 82). Si le *contrôle de la formation*, initiale mais aussi continue, est un des meilleurs moyens qui soient pour un corps professionnel de maîtriser les conditions de production et de reproduction de sa profession (de son corps professionnel), comme le sens de l'évolution de ses métiers – comme l'indique Bernadette Seibel : « changer la formation, c'est changer le métier » (Seibel, 1988) –, alors la diversification de la formation, par sa fonction même de ratification, participe d'un processus de diversification des manières de penser et d'exercer le métier, comme elle contribue à une diversification des conceptions mêmes du métier de professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation, et par voie de conséquence, d'une diversification des compétences nécessaires pour l'exercer.

On constate également que les opérateurs de formation aussi se trouvent plongés dans un contexte d'employabilité qui se caractérise comme nous l'avons vu par une *plus grande porosité* : entre emploi et formation, entre formation initiale et formation continue (Céreq, 2017) : « comme le relevait Anne-Marie Bertrand (Bertrand, 2007), l'opposition entre formation initiale et formation continue mais aussi entre

formation et pratique professionnelle semble dépassée, tant les frontières qui les séparaient jadis paraissent aujourd'hui "poreuses" » (Sosson, 2020 : 9) : « On constate ainsi que la formation initiale, la formation continue, la spécialisation, la mise à jour des connaissances voient leurs frontières devenir de plus en plus poreuses » (Bertrand, 2007). Cette plus grande porosité est en réalité l'indice d'une perte d'autonomie et d'une plus grande dépendance des opérateurs de formation mais plus globalement du système d'enseignement supérieur vis-à-vis du « marché » (Montlibert, 2004), marché de l'information et marché de l'emploi. Cela tend à inverser la tendance ayant cours jusque-là : alors que, jusqu'à récemment, c'était le titre (scolaire) qui « faisait » le poste (Bourdieu & Boltanski, 1975), cela semble aujourd'hui s'inverser (d'où le plus grand recours à la formation continue et des fluctuations de contenu des enseignements toujours plus rapides nécessitant toujours plus d'« évaluations »).

Quant à la formation continue, Barrio & Bourdet (2020) notaient par exemple que « la formation continue des bibliothécaires en France est assurée à la fois par des écoles publiques (École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques [Enssib], École Nationale des Chartes, Institut National des Etudes Territoriales, etc.), des associations professionnelles et des réseaux de formation financés par les pouvoirs publics (Centre National de la Fonction Publique Territoriale, Médiathèques départementales, Agences régionales du livre, Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques [CRFCB], Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique [URFIST]). De nombreuses thématiques de formation sont proposées pour aider les personnels des bibliothèques à maintenir leurs connaissances et compétences, à en acquérir de nouvelles, et pour accompagner les différentes évolutions du métier » (Barrio & Bourdet, 2020 : 41-42).

Dans ce cadre, Julia Morineau, bibliothécaire, indiquait à ce titre en 2020 un « contexte de plus en plus concurrentiel des opérateurs de formation dans nos domaines ». Cette offre qu'on peut qualifier de *polycentrée*, fait certes écho à un processus de diversification et d'éclatement du groupe professionnel (visible à travers l'historique des professions), mais dans le même temps à plus grande *interdépendance* où chacun des opérateurs doit (re)trouver sa spécificité, affirmer son identité (« Une profession crée une grande partie de son identité et de sa légitimité par sa formation professionnelle », Calenge, 2004), mais alors *articulée aux autres* (travaillant parfois les uns avec les autres, comme c'est le cas pour une école comme l'Enssib avec les CRFCB, Urfist, ENS ou l'université Lyon 2). En d'autres termes, se dessine un *réseau concurrentiel de formations* (un « champ » de la formation) dans lequel les anciennes positions dominantes doivent retrouver leur spécificité, leur légitimité, mais aussi leur complémentarité, afin de participer d'un renforcement de la dynamique de réseau (Renouf & Tosello-Bancal, 2002).

En conséquence, l'adaptation de la formation et plus globalement de l'enseignement supérieur à l'employabilité, adaptation elle-même liée aux contraintes budgétaires visant toujours plus d'« auto-financement », se caractérise par des enseignements qui tendent à délaisser les enseignements généralistes comme les disciplines scientifiques pour des enseignements plus techniques de type gestionnaire et managérial répondant en cela à un « appel à la performance productive des diplômés » (Maillard, 2012 : 15) et à réorienter l'offre de formation vers le secteur des entreprises, autorisant précisément l'espoir d'une meilleure rentabilité économique (Areser, 1997 ; Montlibert, 2004).

Comme nous l'avons souligné, l'adaptation progressive de l'enseignement et de la formation au monde de l'entreprise porte alors en elle un modèle pédagogique subversif caractérisé par une posture professoral anti-académique, une pédagogie du ludique (où il s'agit de travailler avec des images, des post-it, voire des playmobils, etc.), un recours privilégié aux méthodes pédagogiques dites actives et à des « personnalités » singulières au fort pouvoir charismatique plutôt qu'à des « enseignants » diplômés du supérieur (Chambard, 2020a : 47). Ce mode d'intervention pédagogique est caractérisé par le fait de prendre en considération « la personne » (toute entière) et non plus seulement la dimension apprenante de la personne (quand on s'adresse à des « étudiants ») : il s'adresse ou prend en considération les différentes identités constitutives des individus, donc les différentes scènes sociales et professionnelles d'intervention possibles : il faut savoir développer des compétences et réagir au fait d'être

« bibliothécaire », mais aussi « collègue », voire « femmes », etc., il confirme ainsi l'idée d'une plus grande transversalité des enseignements et la prise en compte des aspects plus psychologiques, émotionnels, sociaux, culturels... des « personnes » auxquelles s'adressent les formations (Chambard, 2020a).

Par ailleurs, en s'inspirant du modèle « d'objet-frontière » élaboré par Pascale Trompette et Dominique Vinck pour l'analyse des objets innovants (Trompette & Vinck, 2009), nous pouvons avancer que la porosité technique, fonctionnelle et organisationnelle grandissante des métiers et des professions, qui porte en elle-même un mode organisationnel dit « transversal » et « par projet », tend à faire de ce qu'on appellera ici des *compétences-frontières* des enjeux plus déterminants qu'auparavant, lorsque les champs d'expertises nécessaires aux métiers ou à l'usage des outils techniques et technologiques étaient plus clairement séparés (ou dit autrement qu'une division du travail était plus clairement établie), amenant l'émergence de nouveaux métiers qui investissent ces reconfigurations techniques et organisationnelles pour redéfinir et monopoliser de nouveaux périmètres professionnels, mais aussi, un effet de *diversification des compétences* amenant avec lui des besoins en formation plus *hétérogènes* (Ministère de la culture & Cnfp, 2022).

Ces compétences, situées donc à la *frontière* de plusieurs métiers (de façon intra-professionnelle) ou professions (de façon inter-professionnelle), entre bibliothécaires et informaticiens par exemple (Scherer, 2014; ADBU, 2021), mais aussi, par exemple dans le cadre des services à la recherche, entre bibliothécaires, ingénieurs d'étude et développeurs (Sérange, 2021), sont alors susceptibles d'interroger les *identités de métier* (quel professionnel suis-je : bibliothécaire ou informaticien ?) et de faire basculer le professionnel dans l'un ou l'autre des champs de compétences. A ce titre, on peut citer l'Ecole d'été des Sciences de l'information et des Bibliothèques de l'Association Internationale Francophone des Bibliothécaires et des Documentalistes (AIFBD) de 2023, qui indique par exemple qu'« avec l'IA et le numérique, on observe de plus en plus une certaine confluence entre métiers du patrimoine : bibliothèques, archives et musées ».

Face à ce basculement possible, source d'instabilité, les professionnels des bibliothèques développent une rhétorique de prudence qui consiste à réaffirmer son ancrage professionnel en affirmant « qu'il ne s'agit pas de se promouvoir », « de se faire », « de devenir » : informaticien, juriste, développeur, programmeurs, statisticiens, spécialistes de lexicométrie (Thiault in Archimag, 2022), mais bien de rester dans son corps de métier tout en ayant recours à des compétences-frontières et des outils qui n'en relèvent pas initialement. La question de se positionnement « sur le fil » des compétences est fondamentale, jusque dans les formations.

Là où les opérateurs de formation sont aussi directement concernés par le contexte actuel c'est qu'on assiste *in fine* et très globalement au déploiement d'un monde « connexionniste », caractéristique du « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski & Chiapello, 1999) et caractérisé par la flexibilité et l'innovation, l'organisation par réseau (où prédomine l'idée de « rôle », de « projet » - plus que d'emploi -, de « communication », de « NPM », d'autonomie plus grande des acteurs, de la dynamique de groupe et d'une réduction du contrôle hiérarchique pour l'autocontrôle, de la satisfaction usager ou client), lequel supplante l'organisation par fonction caractéristique du capitalisme paternaliste des années 60 (Quidu, 2001).

Il devient impératif de s'inscrire dans des « réseaux sociaux » pour exister professionnellement, l'isolement et les pratiques professionnelles associées (par exemple à différents niveaux : en conservant une approche trop strictement documentaire, en n'appartenant pas à un réseau professionnel, en n'étant pas intégré dans une « Comue », etc.) représentent un risque d'obsolescence accélérée d'autant plus risqué que l'informatique connectée contribue précisément à l'accélération des changements connexionnistes car « le réseau constitue la nouvelle morphologie sociale de nos sociétés » (Castells, 1998). Dans ce nouveau monde connexionniste prévaut une relation de complémentarité dans laquelle les acteurs sont obligés d'orienter mutuellement leurs comportements les uns par rapport aux autres. La nouvelle éthique

professionnelle tend à devenir celle de la *coopération* (Enjalbert, 2002). Ce qui présuppose d'adopter de nouveaux modèles professionnels (l'échange de reconnaissances des compétences respectives plutôt que l'imposition d'une autorité professionnelle sur une autre) et organisationnels, comme la transversalité (Delaine, 2014 ; Jacquinet dir., 2017).

Face au changement : quelques conséquences

La période contemporaine est donc marquée par de profonds changements, peut-être plus profonds encore que durant les différentes périodes de structuration que le groupe professionnel a précédemment traversé. Mais il faut rappeler que le « changement » est ici caractérisé par une histoire *cumulative* : tout se passe comme si les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation participaient d'un mouvement historique d'extension progressive de leurs sphères d'activité, sans en abandonner aucune (Seibel, 1988), processus qui participe d'une pluralisation de la profession en métiers différents (Roland, 2017). La dynamique des changements peut être rapportée, comme l'a montré entre autres B. Seibel, à deux grandes stratégies : soit aux stratégies professionnelles internes (prises de position des nouveaux entrants face aux « établis », stratégies de carrière...), soit aux nécessités de captation du public (au principe même de l'existence de la profession).

Bernadette Seibel montre également dans la deuxième moitié des années 80 que le processus d'extension des sphères d'activités est vécu de deux façons différentes, lesquelles faisant référence aux deux « pôles » du champ professionnel (« savant » vs « consultant »). Chacune des prises de position exprimées relevant d'une forme de refus ou d'acceptation. Ainsi, si l'on relève plutôt du pôle savant (pôle des tâches descriptives), favorisant la *spécialisation* dans un domaine et des compétences données, tout changement sera vécu *de facto* comme un *écartèlement*. A l'inverse, si l'on relève plutôt du pôle consultant (pôle des tâches prescriptives), favorable au changement et à l'adaptation, mais aussi à un modèle plus généraliste des compétences, cela sera vécu comme un *accomplissement* (Seibel, 1988).

Aux yeux de Bernadette Seibel encore, « la polyvalence, c'est-à-dire le partage effectif des tâches descriptives et prescriptives entre des personnels de qualification scolaire différente, contribue, par le flou qu'elle tolère dans la division du travail, à souder le groupe professionnel dans une même identité de métier » (Seibel, 1992). La polyvalence est donc la source même d'une profonde ambiguïté puisqu'elle est à la fois source d'éclatement de la profession en plusieurs *métiers* (Utard, 2017) et d'unité de la *profession* (Seibel, 1988).

L'élargissement progressif des activités des bibliothécaires (et par conséquent leur polyvalence grandissante), ne va pas sans soulever une même série de questions récurrentes, à savoir celle d'une « unité de la profession », d'un « cœur de métier » ou d'une « identité professionnelle » propre et de la légitimité à intervenir sur un secteur d'activités donné : le dépouillement d'une étude sur les réticences au changement en bibliothèque de lecture publique montre à ce titre que la « disqualification du métier » apparaît comme la première source d'inquiétude du panel enquêté (Desrue, 2019).

On peut enfin identifier deux cas de figure : le cas où le bibliothécaire *se saisit* des changements (modèle proactif) et le cas où le bibliothécaire *est saisi* par les changements (modèle réactif), semblant caractériser la situation contemporaine (à la différence des années 60-70, par exemple lorsque le bibliothécaire *se saisit* de l'animation). La problématique « métiers et compétences » ne se pose alors pas de la même façon et ce ne sont pas les mêmes professionnels qui sont (ou se sentent) alors concernés (Seibel, 1988).

L'étude précédemment citée sur les réticences au changement (Desrue, 2019) permet de faire un point sur la question du changement sur la base de données récentes. D'abord, l'étude vient confirmer la tendance à l'augmentation croissante des tâches exercées, lesquelles, dans les *verbatim*, sont parfois affublées d'un superlatif : « super-informaticien », « super-animateur », « super-communicant »..., soulignant par-là un effet de surcharge, mais également à la fois la forte variabilité des interventions

possibles au sein d'une seule et même tâche (être animateur mais pour un public de bébés lecteurs, de seniors, un public empêché, un public handicapé, mais aussi être conteur, musicien, décorateur, metteur en scène, etc.) et la nécessité exprimée d'exceller dans tous les domaines, retrouvant là l'idée d'une plus grande porosité des métiers, de l'imposition de compétences-frontières et d'un processus de polyspécialisation (voir plus bas). A ce titre, selon l'autrice, « la plus grosse évolution de ces dernières années dans le monde des bibliothèques » porte sur le fait d'avoir un « cœur de métier (qui) s'enrichit de nouvelles fonctions afin de devenir de plus en plus polyvalent » (Desrue, 2019 : 25).

L'étude montre également un très large consensus sur le fait d'avoir, premièrement, ressenti une évolution du métier (92.4%) et, deuxièmement, que ce ressenti soit positif (à 76.3%), classes d'âge, ancienneté et catégories d'emploi confondues. Au-delà de l'intérêt, réel, des résultats, ce n'est pas vraiment une surprise. Rappelons que l'étude porte sur les bibliothécaires de lecture publique, excluant les BU : le choix d'échantillonnage surdétermine les avis positifs puisque l'étude porte sur la catégorie des bibliothécaires dits « consultants », historiquement et « identitairement » favorables au changement (Seibel, 1988). Le constat d'une réception largement positive (92%) sur le fait que, à la suite de la prise en charge de certaines tâches par le numérique, l'usager soit de plus en plus au centre des activités du bibliothécaire n'est pas non plus surprenant en soi. Il en va de même pour des évolutions telles que la place plus grande faite à la médiation, au fait de se sentir légitime dans l'activité de médiation culturelle, une plus grande mobilité professionnelle, et aussi dans le fait de faire jouer à la bibliothèque un rôle plus important de carrefour des cultures (Desrue, 2019). Les résultats montrent que ces constats sont partagés par les différentes générations de bibliothécaires de l'échantillon.

Ces résultats, qui portent sur la question du « changement », viennent ainsi surtout *confirmer et renforcer* en 2019 les premières tendances et les principes sur lesquels cette catégorie a construit son identité professionnelle, et donc indiquer une forme de stabilité dans le temps, au-delà précisément, des changements bien réels, qu'ils portent sur les activités, les missions ou les modes de recrutement (puisque la suppression du CAFB en 1994 et la mise en place du système des concours sont ressenties par le panel des enquêtés comme la fin d'une culture commune générationnelle) (Desrue, 2019 : 29-30).

Des réticences au changement sont cependant exprimées. Elles portent principalement sur le glissement par trop social de la bibliothèque publique ; sur les restrictions budgétaires et ses conséquences sur la qualité de l'offre de service et la disqualification du métier (sa « déprofessionnalisation » : devoir à nouveau faire appel à plus de bénévoles) ; sur l'importance grandissante accordée au « packaging » (soit à « la place de l'image et la visibilité de la bibliothèque ») ; sur un décalage plus grand entre une demande des tutelles qui se fait plus importante et plus contraignante et une réalité de terrain marquée par le manque de moyens budgétaires et humains ; sur le management, qui maintenant impact le bien-être au travail (Desrue, 2019).

Mais les évolutions contemporaines sont aussi celles d'une inadéquation entre poste, missions et profils de poste. Cette inadéquation semble surtout avérée pour les agents de catégorie B et C. En effet, si un quart des répondants seulement a ressenti une évolution négative de son métier, ce quart se compose essentiellement d'agents de catégorie B. Ce qui semble pouvoir s'expliquer par « les nombreuses mutations qu'a connu cette catégorie au niveau de ses missions : d'expert quasi-exclusif de collections à médiateur aux missions variées, l'évolution de la catégorie B a été importante » (Desrue, 2019 : 22). Dans le même sens, l'étude confirme la tendance qui consiste à faire que les agents de catégorie C (75,6% des agents de la fonction publique territoriale en 2019) sont amenés à de plus en plus souvent assumer des fonctions d'application et d'encadrement.

La temporalité des changements marquée ici par une *accélération* est enfin un facteur sous-jacent primordial mais rarement pointé comme tel qui impacte les pratiques professionnelles (Brandl, 2019 : 51). La pensée savante par exemple connaît une temporalité qui n'est pas celle de la réactivité, mais celle du long terme ; elle est de fait peu adaptée à une société qui n'a de cesse d'accélérer les changements. Cette

« accélération sociale » a d'ailleurs été analysée comme une caractéristique de la « modernité », elle se décompose en trois dimensions : accélération technique : déplacements et communications plus rapides (« rétrécissement de l'espace ») ; accélération des changements sociaux : changements plus rapides des habitudes et des modes (« rétrécissement du présent ») ; accélération du rythme de nos vies : impression de manque de temps permanent (Rosa, 2013), ce qui est particulièrement vrai pour les catégories sociales supérieures, qui sont celles qui ont le moins de temps libre et notamment le moins de temps pour la lecture (CNL, mars 2017).

Les rythmes sociaux et professionnels ont ainsi évolué pour laisser paradoxalement peut-être moins de « temps libre » aujourd'hui qu'au temps de la « société de loisirs » chère à Joffre Dumazedier, faisant que les classes cultivées tendent à réduire leur temps consacré aux activités culturelles et en conséquence à choisir des activités culturelles moins chronophages (Coulangeon, 2021). Un champ éditorial (la bande dessinée sociologique ou d'histoire, consacrée à des personnages célèbres, des périodes historiques, etc.) et un nouveau genre de lecture « encouragé sinon suscité par la révolution numérique » (Gaudric, Mauger & Zunigo, 2016 : 105) trouvent là leurs conditions de réalisation, parfois contre la volonté même de celles et ceux qui y sont contraints : la lecture, même si celle-ci a de longue date été polymorphe (Chartier, 1996), se fait ainsi plus discontinue et fragmentée, extensive, courte, rapide, utilitaire et informative⁶⁵, au dépend d'une lecture longue, linéaire, studieuse, intensive et progressive, mais aussi scolaire, qui n'a pas totalement disparue et qui pourrait bénéficier d'un allongement des durées de prêt en bibliothèque...

Mais si la problématique temporelle est aussi déterminante c'est également parce que le changement enferme intrinsèquement un facteur d'incertitude parce qu'il remet en question les « pratiques conventionnelles » (Becker, 1988 : 301) sur lesquels les groupes professionnels s'appuient pour fonctionner. Changer c'est convaincre du bien-fondé du changement, de son intérêt ; c'est créer des réseaux de coopération aux activités requises par le changement, il y a donc un impact organisationnel ; c'est trouver des systèmes de diffusion et des groupes de pairs permettant d'échanger sur les aspects innovants ; c'est établir des critères de jugement des innovations ou changements, etc. (Becker, 1988). Fondamentalement, la problématique des changements et de leur temporalité est donc celle de son *management* (Desrue, 2019).

Face aux nouveautés contemporaines, notamment technologiques, et parce que par définition l'innovation s'impose avant que toute formation ne la prenne en charge, les « bidouillages » de terrain, l'acquisition autodidacte ou « l'auto-formation », sont inévitables. Le changement fragilise ainsi le professionnel parce qu'il craint de ne plus pouvoir faire face aux nouvelles exigences du travail, de ne plus disposer de moyens et de compétences adaptés pour bien faire son travail (Desrue, 2019). Et cela est d'autant plus vrai que les changements se font plus rapides.

Même si les réseaux de formation font preuve d'une « immense capacité d'adaptation », il reste que « les référentiels et programmes de formations initiales évoluent trop lentement comparés aux réalités de terrain auxquelles les bibliothécaires sont confrontés » (Barrio & Bourdet, 2020 : 48) : « La notion d'identité professionnelle sans cesse remise en question et la frontière toujours plus ténue avec d'autres métiers de médiation culturelle, de professeur-documentaliste ou d'archiviste amènent les organismes de formations et associations professionnelles à sans cesse renouveler leurs programmes et journées d'étude » (Barrio & Bourdet, 2020 : 48).

Enfin, face aux contraintes budgétaires et gestionnaires, les professionnels tendent à développer des stratégies consistant, au moins aux Etats-Unis, à réorienter la question de la *valeur* des bibliothèques, notamment, comme le proposent Rachel Ivy Clarke, Katerina Lynn Stanton, Alexandra Grimm et Bo Zhang, vers la prise en compte de ce que les auteurs appellent le « travail invisible », concept qui trouve sa

⁶⁵ Il est à noter que la matérialité même de la page-écran suscite ce mode de lecture. L'écran contraint en effet le lecteur à ne pas voir tout une partie du texte, et les procédés inventés pour augmenter l'espace textuel (multifenêtre, rubans, ascenseurs verticaux et horizontaux, hypertexte...) contribuent à fragmenter le texte en différentes sections introduisant une lecture sélective et discontinue, entraînant une fatigue visuelle et une désorientation cognitive plus importante que sur le papier (Seux, 2023 : 32).

source dans la recherche féministe des années 80, cela pour attirer l'attention sur le travail effectif, sous-payé et sous-évalué, qui échappe aux formes classiques de reconnaissance du travail, et qui est souvent effectué par les femmes : « The value of the academic library has long been held unquestioned as the “heart of the university.” However, as higher education funding increasingly faces threat, academic libraries have faced further pressure to actively demonstrate their value to a variety of stakeholders: the government, their own institutions, users, and librarians. As libraries are pressured to demonstrate value, one predominant tactic is to develop quantifiable measures that demonstrate the value of libraries in financial terms as well as other measurable factors that correlate positive outcomes with library collections and services. The value of the academic library has long been held unquestioned as the “heart of the university”. However, as higher education funding increasingly faces threat, academic libraries have faced further pressure to actively demonstrate their value to a variety of stakeholders: the government, their own institutions, users, and librarians. As libraries are pressured to demonstrate value, one predominant tactic is to develop quantifiable measures that demonstrate the value of libraries in financial terms as well as other measurable factors that correlate positive outcomes with library collections and services. »⁶⁶ (Clarke, Stanton, Grimm, & Zhang, 2022).

.....

CHAPITRE III. FACE A CES CHANGEMENTS

.....

Face à l'histoire et à un tel contexte, le rôle et la fonction mêmes des intermédiaires culturels et des médiateurs institutionnels que sont les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation sont largement redéfinis. La question générale du changement se (re)pose aujourd'hui. En réponse, les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation développent de nouvelles « tactiques » professionnelles dans plusieurs champs d'action articulés les uns aux autres.

⁶⁶ « La valeur de la bibliothèque universitaire a longtemps été considérée comme le « cœur de l'université ». Cependant, alors que le financement de l'enseignement supérieur est de plus en plus menacé, les bibliothèques universitaires ont subi des pressions supplémentaires pour démontrer activement leur valeur à une variété de parties prenantes : le gouvernement, leurs propres institutions, les utilisateurs et les bibliothécaires. Comme les bibliothèques sont poussées à démontrer leur valeur, une tactique prédominante consiste à développer des mesures quantifiables qui démontrent la valeur des bibliothèques en termes financiers ainsi que d'autres facteurs mesurables qui établissent une corrélation entre les résultats positifs et les collections et services des bibliothèques. Les collections et les services des bibliothèques sont des produits fabriqués et fournis par les bibliothécaires universitaires et les travailleurs des bibliothèques. Ils ne seraient pas présents et utilisables sans le travail du personnel des bibliothèques qui accomplit une grande variété de tâches. Pourtant, peu de calculs de la valeur des bibliothèques prennent en compte le travail nécessaire à la conception, à la facilitation, à la fourniture et à l'offre de ces produits aux utilisateurs des bibliothèques, ce qui rend le travail des bibliothèques invisible. Pour explorer cet aspect manquant de l'évaluation de la valeur des bibliothèques universitaires, nous avons enquêté sur la gamme et l'étendue du travail effectué dans les bibliothèques universitaires américaines, sur la valeur financière de ce travail et sur les aspects de ce travail qui, le cas échéant, sont invisibles. Grâce à cette enquête, nous cherchons à mettre en évidence les aspects du calcul de la valeur qui ont été ignorés jusqu'à présent et qui peuvent aider les bibliothèques universitaires à communiquer la valeur de manière plus efficace ».

Quelles tactiques professionnelles ?

1. Etre éditeur de contenus

Les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation prolongent un processus déjà entamé au milieu des années 2000 qui consiste à « remonter » vers des fonctions de production (Seibel, 1988 ; Eboli, 2010), pour aller vers un appui à l'édition scientifique, aux stratégies de publication et jusqu'à l'accompagnement à la recherche. Le professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation retrouvent ici un positionnement professionnel en passant de la gestion à l'action documentaire, comme producteur, mais aussi « transformateur » et toujours diffuseur de contenus.

En réaction à l'hétérogénéité croissante des contenus (et d'abord des contenus en ligne), au déploiement des flux d'information, au brouillage des frontières entre producteur autorisé et producteur autodéclaré, face encore aux développements de multiples formes d'éditorialisation des contenus (Bachimont, 2007 ; Epron & Vitali-Rosati, 2018), la gestion de l'information ne se limite plus à la gestion d'une mise à disposition d'une information aujourd'hui massifiée. Contrôler la qualité de l'information comme sa structuration passe pour les professionnels de l'information par la production même des contenus. Il s'agit d'accréditer les contenus d'une qualité professionnelle en contrôlant leur production, en se positionnant donc comme producteur / éditeur de contenus ; et d'abord de contenus en ligne, ces « produits documentaires » : sommaires collaboratifs (type Sign@l), guides de recherche documentaire, catalogues sémantiques, dossiers-articles-brèves thématiques, numérisation de collections, webmagazine, production de manuels en *open access*, mise à disposition de corpus de données de recherche... (Di Pietro, 2014)

Le bibliothécaire sélectionne, éditorialise, rédige, et partage des contenus en ligne, il coordonne la rédaction collaborative de contenus (logique de co-construction avec les usagers) dans un environnement qui ne cesse d'évoluer (Di Pietro, 2014).

2. Renouvellement des problématiques d'accès

Les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation réorienteront aussi leur cœur de métier sur le renouvellement des problématiques d'accès (aux contenus et aux services) en passant par une refonte de leurs modèles bibliographiques sur le modèle développé par le web (nommée « transition bibliographique »), avec par exemple des logiques de signalement et de nouveaux services facilitant l'accès aux revues scientifiques en ligne (répertoires mutualisés) en produisant ou agrégeant des métadonnées.

Compris « comme la mise à disposition sur Internet des contenus numériques à caractère scientifique, le mouvement de l'*open access* a modifié l'ensemble de la chaîne documentaire, de la diffusion à la recherche et préservation de l'information scientifique. Aussi, il a contribué à introduire de nouveaux modèles économiques et à faire évoluer la chaîne de valeur de la publication scientifique ». L'*open access* et l'*open science* comme l'intelligence artificielle (IA) redessinent des relations entre communautés scientifiques et bibliothécaires axées sur de nouvelles formes de collaborations qui n'auront quelque chance d'être efficaces qu'à partir du moment où, comme pour toute collaboration, certaines connaissances et compétences seront partagées (Schöpfel et Jacquemin, 2015 : 5) mais aussi où les rôles respectifs seront clairement re-définis, toujours en fonction des objectifs fixés, donc des projets menés.

Ainsi, « les bibliothèques et services documentaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi dans d'autres administrations publiques ou services de recherche et développement des entreprises, ont commencé à investir de nouveaux champs d'action liés aux différentes approches et formes de l'*open access*, comme par exemple l'implémentation, le paramétrage, l'hébergement et l'administration d'archives ouvertes, la gestion des droits d'auteurs et des article *processing charges* ou l'édition de revues en libre accès » (Schöpfel et Jacquemin, 2015 : 5).

Le succès de l'*open access*, en particulier la mise en place d'archives ouvertes et l'édition de revues en libre accès, change le rôle des professionnels de l'information notamment dans le sens de celui d'un *data curator* ou curateur de données : il s'agit d'inciter les chercheurs à publier dans les archives ouvertes et d'y retrouver des articles venant compléter utilement une recherche documentaire plus classique. De nouveaux services en ligne sont développés : mise en place d'agrégateurs et de producteurs de données et de métadonnées, avec des innovations locales et nationales (Hal, Persée, Mir@bel), accompagnement à la publication par la lutte contre les revues prédatrices (*Compass to publish*), accompagnement au « Plan de gestion de données », etc. (Biennale du numérique, 2021).

Une étude portant sur la formation continue des bibliothécaires et documentalistes à l'*open access* relevait ainsi trois axes principaux de formation : une présentation du panorama de l'*open access* (repères historiques, typologie, enjeux politiques, économiques, scientifiques), la prise en main d'outils autour des archives ouvertes (le dépôt des articles, la gestion des collections dans HAL, la création des profils et identités des chercheurs) et des thématiques plus spécialisées et en même temps élargies à l'*open science* (la recherche documentaire en *open access*, les données de la recherche...) (Paris, 2019 : 81). Dans le prolongement, « Au vu du développement de l'édition de revues portée par les bibliothèques, une formation au métier de l'édition électronique va devenir indispensable » (Paris, 2019 : 88).

La question de l'*open science*, et inséparablement celle de l'ouverture des données de la recherche, a fait l'objet de la mise en place au niveau national d'un comité pour la science ouverte (CoSO⁶⁷). Ce dernier, par l'intermédiaire de son collège « Compétences et formation », s'est donné trois missions principales : soutenir le développement des compétences scientifiques inhérentes à la science ouverte, soutenir le développement de bonnes pratiques et participer au développement de compétences permettant de médiatiser la science ouverte, pour la rendre plus lisible et visible (Paris, 2019 : 88).

Comme le rappellent certains auteurs, la problématique de l'*open access*, mais plus largement et comme cela a déjà été signalé celle du rythme d'évolution du numérique, impose encore une fois de former les professionnels au fil de l'eau, donc les professionnels *en poste* à l'appui de la *formation continue*, qui ne cesse de s'imposer comme de plus en plus nécessaire : « Outre l'intégration de nouveaux contenus dans la formation initiale des bibliothécaires et documentalistes, le challenge est surtout d'assurer l'acquisition de nouvelles compétences par les professionnels en activité, dans les bibliothèques et services documentaires directement concernés et confrontés par les projets et initiatives de l'*open access*, notamment dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi dans d'autres administrations publiques ou services de recherche et développement des entreprises. Un cadre institutionnalisé dans lequel ce développement de compétences et connaissances trouve naturellement sa place est celui de la formation continue, c'est-à-dire le contexte de formation destiné à des apprenants déjà intégrés dans la vie active, et ayant de ce fait quitté la formation initiale classique » (Schöpfel et Jacquemin, 2015 : 5-6).

3. Passer de la prescription à l'accompagnement

Rappelons brièvement que l'économie de l'attention place l'utilisateur, plus que par le passé, en capacité d'objecter le pouvoir de prescrire et de recommander aux professionnels de l'information : l'utilisateur vient à la bibliothèque, mais aujourd'hui il s'y comporte « tel qu'il est », charge au professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation d'adopter la posture qui correspond : ne pas prescrire mais « orienter », « conseiller », « accompagner », sans culpabiliser l'utilisateur d'usages non conformistes ou de « non usages » (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021) : « La bibliothèque, parce qu'elle va poursuivre sa dématérialisation, doit également développer des compétences nouvelles en matière de formation des utilisateurs ou, pour ceux que gênerait ce terme de « formation », appliqué à des publics qui, souvent, estiment n'en avoir aucun besoin, d'accompagnement documentaire. Elle se doit d'aider des usagers de

⁶⁷ <https://www.ouvrirlascience.fr/comite-fr/>

plus en plus autonomes vis-à-vis de l'information à construire leurs propres compétences dans le domaine de la recherche, l'analyse, la structuration et la citation de cette information : plutôt qu'ignorer une autonomie documentaire parfois perçue comme une forme de concurrence, la bibliothèque a les moyens d'améliorer les conditions dans laquelle cette autonomie s'exercera, en aidant ses publics à développer les compétences informationnelles nécessaires à une vie d'étudiant, d'enseignant, de chercheur, de citoyen » (Marcerou-Ramel, 2015).

De plus, la facilité d'accès à l'information renforce chez l'utilisateur le sentiment d'autonomie qui l'incite à se détourner des médiateurs traditionnels dont font partie les bibliothèques. Ce renforcement de l'agentivité (les services en ligne de bibliothèque sont de plus en plus nombreux à intégrer les codes d'usages Web des usagers et à leur offrir des espaces d'échanges dans lesquels ils participent à l'enrichissement des contenus, ils contribuent par exemple au développement des catalogues) participe d'une concurrence plus forte entre l'expertise des professionnels de l'information et les expertises qui ont cours sur les réseaux sociaux et où les « amateurs » sont écoutés et lus. Les jeunes générations (de lecteurs, de chercheurs, etc.) sont amenées à utiliser de façon autonome des environnements numériques de travail, à partager des documents, à s'inscrire dans une logique de travail coopératif et d'apprentissage collaboratif, et les professionnels se retrouvent en position de passeur, facilitateur ou plus généralement de *médiateur* (parfois de « social médiateur ») (Durand, Peyrière & Sebag, 2006 ; Chourrot, 2007 ; Desrue, 2019 ; Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021). De la sorte, la posture professionnelle contemporaine abandonne la prescription pour privilégier celle de l'*accompagnement* (Calenge, 2015).

4. Mission éducative en contexte numérique

Les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation focalisent leur attention sur les problématiques d'accès à une information vérifiées, contrôlées, classées, de qualité. Mais la production massive d'informations possibles par tous s'effectue sans vérification ni contrôle. Les exemples de rumeurs, *fake news*, *cancel culture*, théories du complot ou autres détournements de l'information sont nombreux et l'arrivée des réseaux sociaux a profondément modifié le paysage à la fois des médias et des pratiques informationnelles. Les flux et volumes d'information ont augmenté de manière exponentielle et le contrôle des données est devenu un enjeu de plus en plus complexe.

En outre, il ne suffit pas d'être « *digital native* » pour développer des usages du numérique allant au-delà du basique, sachant que pour une même génération, les usages restent socialement différenciés (Pasquier, 2022). « Si la part d'expérimentation individuelle et d'autoformation est décisive, elle a aussi besoin d'être accompagnée, structurée par une démarche de formation, et ce d'autant plus que les personnes concernées ne sont pas en situation de mutualiser leurs apprentissages » (Legendre, 2011 : 39). Les étudiants à l'université notamment, s'ils maîtrisent les « outils numériques » en général, ne maîtrisent que très mal des outils numériques pédagogiques comme Moodle (Brandl, 2019).

Aussi, les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation renouvellent leur mission éducative entendue au sens large autour d'une triple logique :

- Logique « EMI », pour laquelle les bibliothécaires doivent « monter en compétences » (Barrio & Bourdet, 2020), qui est aujourd'hui constituée en « véritable enjeux de société, d'éducation et de réussite académique affirmé par les gouvernances d'un grand nombre de pays et d'organisations internationales » (Kennel, Laplanche et Boraud, 2020 : 22 ; Kintz, 2020) ; il s'agit globalement de former les usagers pour améliorer la qualité des usages et des contenus/ressources (nous renvoyons ici à : *Éducation aux médias et à l'information en bibliothèque de lecture publique. Guide pratique*).
- Logique « accompagnement social » ou « accompagnement aux démarches administratives » (*e-administration*) courantes dans un contexte d'aggravation des inégalités d'accès aux services publics par le numérique et pour laquelle, conséquemment, on constate une augmentation des besoins, notamment en bibliothèque municipale et intercommunale (Herrero, 2018) :

- Emploi, CV, retraite, social, accès au droit, adresse mail..., avec recrutement de conseillers numériques, certaines médiathèques étant aujourd'hui labélisées « France services ».
- Montée en puissance de la figure du bibliothécaire « social médiateur » à l'Université, réussite étudiante...
- Logique « recherche », avec l'accompagnement à la publication, à la recherche (Plan de gestion de données, etc.), accompagnement à la lutte contre les revues prédatrices...

Dans ce contexte, qu'il s'agisse de bibliothèque municipale ou de bibliothèque universitaire, certains analystes considèrent la compétence pédagogique comme une « métacompétence » ; certains en viennent également à parler d'une évolution de la médiation documentaire vers une médiation pédagogique (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020).

5. Collaboration - coopération – transversalité : une nouvelle éthique professionnelle

Face aux changements contemporains, prévaut, comme nous l'avons signalé en contexte « connexionniste », une plus grande porosité et interdépendance fonctionnelle intra et inter professionnelle, une relation de complémentarité dans laquelle les professionnels sont amenés, plus que jamais, à orienter mutuellement leurs comportements les uns par rapport aux autres, phénomène actuel qui se trouve renforcé par le déploiement et les caractéristiques mêmes du numérique (Brandl, 2019), lesquelles portent par exemple et comme nous l'avons souligné bibliothécaires et informaticiens à coopérer ou collaborer selon les projets (Scherer, 2014).

Cette plus grande interdépendance prend, dans le champ des bibliothèques, la forme d'une nouvelle éthique professionnelle qui s'organise autour du triptyque : « collaboration - coopération – transversalité », et « dans laquelle il s'agit d'organiser une forme de travail plus collaboratif où chacun conserve son domaine de prédilection tout en étant nécessairement ouvert à des croisements des compétences et au partage de l'information » (Enjalbert, 2002 : 29) : « Le pilotage du changement s'accompagne d'une nouvelle éthique professionnelle, la coopération » (Seibel, 1992 : 841), laquelle fait partie de ces opportunités qu'il faut savoir saisir aujourd'hui pour rénover son activité (Brandl, 2021), en débanalisant et en actualisant le métier exercé, en s'appuyant sur l'on a appelé ici des *compétences-frontières*.

La transversalité grandissante des organisations publiques porte alors à une double coopération/collaboration : une coopération intra (entre segments du même champ professionnel, pour aller vers plus de transversalité organisationnelle et sectorielle) et une collaboration inter professionnelle (par exemple entre bibliothécaires et informaticiens autour des problèmes de gestion informatisée de l'information, ou entre bibliothécaires et enseignants-chercheurs quand il s'agit d'innovation pédagogique numérique, etc.).

6. Vers un modèle gestionnaire technique et stratégique

Les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation développent aujourd'hui des compétences *techniques* de gestionnaire de l'information et de médiation numérique et des compétences *stratégiques* de gestionnaire d'établissement qui insistent sur le management et la performance en bibliothèque comme en documentation.

Du côté des tâches d'exécution, la gestion informatisée et connectée de l'information a pour particularité de souvent faire appel aux compétences d'autres professionnels, notamment ceux liés à la gestion technique des systèmes informatisés, c'est-à-dire les informaticiens (difficulté technique, changement de logiciel...). En effet, la gestion informatisée et connectée de l'information est située à la frontière de la documentation, de l'informatique et de l'accompagnement, elle fait appel à ce qu'il convient d'appeler des « compétences-frontières ». De *nouvelles spécialisations* et de nouveaux métiers techniques sont ainsi en voie de développement :

- Gestion des back offices (comme les services de prêt de livres numériques, paramétrage des accès...), transition bibliographique, politique ou informatique documentaire (achat de bouquets, gestion des fonds numériques, mises à jour, abonnements...), organisation technique de l'accès à l'information, production / récupération de métadonnées numériques...
- Editeur d'ontologies, *community manager*, *document controller*, gestionnaire de ressources numériques, manager et gestionnaire de l'information, mais aussi *data librarian*, *data curator*, *data scientist*...

Du côté des tâches stratégiques, les nouvelles tâches contemporaines des cadres des bibliothèques ont tendance à placer la bibliothéconomie à la périphérie de l'exercice de leur métier. Concrètement, ils assument une part toujours plus importante de la gestion administrative, budgétaire et managériale des établissements, les éloignant toujours plus de la bibliothéconomie, qui reste cependant un élément déterminant de l'identité professionnelle.

Ce qui s'impose donc, du côté des cadres stratégiques, c'est un modèle gestionnaire général aux toujours plus nombreuses compétences-frontières situées du côté administratif, juridique, du droit, du management, de la gestion budgétaire et prévisionnelle, de l'évaluation...

7. L'hypothèse du modèle du professionnel « polyspécialiste »

Les changements technologiques, politiques et économiques décrits (adoption des règles de gestion et de contrôle de l'activité, transformations des modes de consommation, place plus importante des acteurs du net dans la médiation et la prescription culturelle, montée du web 2.0 comme de l'*open access*, etc.) et la complexification croissante des missions des établissements culturels qui en découle (avoir une bibliothèque qui soit tout à la fois « accueillante et familière », « immersive et intéressante », « dynamique et innovante », « performante », « créative et inventive », « citoyenne », « visible et renommée », « profitable et rentable », etc.), portent bibliothécaires et professionnels de l'information à produire, dans l'exercice même de leur métier, plus d'analyses et des analyses qui se font plus précises et plus ciblées. En conséquence, les compétences elles-mêmes se multiplient et se font plus ciblées : compétences en éducation / pédagogie / médiation, informatique, communication, management, gestion, mais aussi édition, collection, administration, etc.

De la sorte, on peut faire l'hypothèse qu'au professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation, jusqu'alors défini et récemment réaffirmé comme *polyvalent* (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 ; *La Gazette des communes*, 7 juin 2022), se développe un modèle complémentaire ou supplémentaire de professionnel *polyspécialiste* (Sherer, 2014 : 68), en capacité d'exercer son *expertise* dans tous les domaines dont il a la charge : « Idéalement il faudrait des spécialistes sur des disciplines et cela serait un virage parce qu'on a formé des gens à être généralistes or maintenant il faudrait être spécialisé dans les disciplines parce qu'il faut comprendre le traitement des données, la discipline a des incidences sur le choix du format, le partage, la nature des données » / « Il ne faut pas prétendre être spécialiste de tout. Il ne faut pas perdre de vue ses objectifs en tant que bibliothécaire. Il y a une place pour les généralistes, une vue plus méta des sujets et cela permet d'avoir une perspective interdisciplinaire et ça c'est notre force » (Extraits d'entretiens tirés de Sérage, 2021 : 42 et 53). Comme nous l'avons noté plus haut, il serait un « super-informaticien », « super-animateur », « super-communicant »... (page 28) : « Les missions des services à la recherche se situent à la croisée entre les compétences informationnelles (*information literacy*) et la mise à disposition, sous forme ouverte de corpus et de données numériques organisés, interrogeables et exploitables » (Swiatek, 2017 : 30). Ainsi, il faut au sein des équipes, une montée en compétences techniques sur la gestion des données, relevant d'une véritable *expertise* » (Sérage, 2021 : 44, c'est nous qui soulignons). Une enquête menée au sein de « l'Observatoire Archimag-Serda Compétences sur les métiers et compétences des professionnels de la gestion de l'information », montre également dans ce sens que « plus des deux tiers des professionnels interrogés pensent que l'exigence dans leur métier s'est accrue, et pour 75 % leur métier s'est complexifié » (*archimag*, 2021).

Les compétences semblent se faire toujours plus *également nécessaires* mais non suffisantes isolées les unes des autres ; elles « font système » et définissent ainsi la nature des postes ; elles sont plus *interdépendantes les unes des autres*, additionnables sur un axe horizontal, plus difficilement positionnables sur un axe vertical. Cette polyspécialisation ne va pas sans poser un problème d'acquisition de compétences et donc de formation plus aigüe que par le passé, lorsqu'il s'agissait de s'appuyer sur des savoirs bricolés, des tâches et des missions relativement floues (Seibel, 1988). Cette hypothèse rejoint plus généralement le constat aujourd'hui largement partagé d'une évolution du travail vers des emplois de plus en plus qualifiés (Coulangeon, 2021 : 166).

Ce processus assez global trouve d'ailleurs probablement un élément d'explication dans le fait que, précisément dans le contexte actuel d'accélération et d'accroissement des innovations technologiques, « l'apparition de nouvelles technologies tend à détruire principalement les emplois non qualifiés et à diriger la demande de travail vers le segment qualifié de l'offre de travail » (Galiana, 2018 : 32). Avec cette hypothèse et la diffusion du numérique dans tous les champs d'activité professionnelle, on comprend mieux, dès lors, l'impérative montée en compétences que connaissent les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation, car « les travailleurs les moins qualifiés sont les plus exposés à un risque de chômage technologique » (Galiana, 2018 : 32).

Quelles compétences ? Vadémécum

Qu'est-ce qu'une « compétence » ?

Le champ sémantique du terme « compétences » est large et est à l'image de la complexification des professions : compétences « techniques », « générales », « spécifiques », « nouvelles », « anciennes », voire « socio-émotionnelles » ou dites de « troisième type » ?... Le terme « compétence » lui-même est utilisé dans des sens très variables. En outre, si les compétences sont définies comme une capacité d'action, il n'en reste pas moins qu'elles présupposent des connaissances, un savoir-faire, certains comportements et des capacités intellectuelles et globales, qui constituent les fondements de la compétence, mais non pas la compétence elle-même. Selon Louis Toupin, la « compétence » peut aussi se concevoir selon son « mode », lequel « permet de distinguer différentes configurations de la formation, de l'évaluation et de l'action » (Toupin, 2009 : 1) : mode « objectif » (la compétence est définie indépendamment des individus, à partir des exigences du métier, de la fonction, de l'entreprise...), mode « stratégique » (qui prend davantage en compte l'activité intentionnelle située dans un contexte donné), mode « subjectif » (davantage tourné vers l'expression et la réalisation du potentiel de chacun à travers un travail réflexif) et enfin mode « axiologique » (quant à lui davantage orienté par les valeurs, préférences, etc.).

Comme le soulignait Bernadette Seibel, au-delà des conceptions différentes que les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation eux-mêmes ont de la « compétence professionnelle », celle-ci englobe systématiquement deux aspects :

- La nature des savoirs et des savoirs techniques à maîtriser.
- Les qualités de la personne jugées nécessaires à l'exercice du métier.

Aussi, toute étude des compétences ne peut les penser seules, comme isolées, mais doit les intégrer dans un triptyque qui comprend :

- Les compétences elles-mêmes, soit le « savoir-agir »,
- Mais aussi les motivations, soit le « vouloir-agir »,
- Et l'environnement, qui permettra le « pouvoir agir ».

Il ressort en outre que la notion de compétence :

- 1- Focalise son attention *sur l'individu* (par opposition au collectif) (Stroobants, 1993).

- 2- Est orientée *par et vers l'action*. Elle a pour but de permettre l'action en situation, donc de permettre l'actualisation des savoirs mobilisés en situation ; la compétence n'a de sens que dans la relation entre un *savoir* et une *situation* (Perrenoud, 1994).
- 3- Implique des *ressources* individuelles : savoirs, connaissances, « habiletés », « attitudes » et « aptitudes »...

Prenons un exemple : on dira qu'une recherche bibliographique effectuée avec un lecteur nécessitera :

- Une compétence technique (savoir) par la connaissance du thésaurus,
- Des capacités d'action (savoir-faire) par la mise en œuvre des moyens considérés comme nécessaires, soit la requête envoyée de façon adéquate,
- Des compétences relationnelles (savoir-être) par l'écoute, la reformulation de la question,
- Un environnement permettant l'exercice de ces divers savoirs. Nous entendons par là, le cadre permettant la relation avec le lecteur (temps, espace, cahier des charges du bibliothécaire concerné par exemple). (Cordonier et Finsterwald, Septembre 2003).

De façon synthétique, on retiendra la définition proposée par Pierre Le Quéau et Olivier Zerbib (2018) pour lesquels la « compétence » est une « capacité à mobiliser et à combiner des ressources (connaissances, savoir-faire et comportements) en vue de mettre en œuvre une activité ou un processus d'action déterminé » (Baruel Bencherqui, Karim Kefi, Le Flanchec, Mullenbach, 2012). Dès lors, dans quelle mesure une « compétence » (comme la compétence pédagogique par exemple) est-elle « technique », « généraliste », « spécifique », « nouvelle », etc. Est-elle *pour toutes et tous* seulement « technique », « généraliste », « spécifique », « nouvelle », etc. ? Par ailleurs, quelle est la place de quelle compétence dans quel « métier » : telle compétence relève-t-elle d'un « cœur » de métier ; est-elle *pour toujours et à jamais* « identitaire » ou « non identitaire » ? En outre, les limites entre « compétence », « connaissance », « savoir », « savoir-faire »... sont parfois ténues et variables.

N'ayant aucune raison d'écarter telle ou telle « compétence », mais en ayant en tête que la question de la définition de la compétence n'est pas résolue, nous aborderons l'actualité des compétences des bibliothécaires et des professionnels de l'information dans une acception volontairement large et englobante. Aussi, nous proposons maintenant un vademécum des compétences actuelles dont le professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation est susceptible de se saisir. Nous ne prétendons aucunement à l'exhaustivité mais restons dans notre démarche méthodologique qui consiste plutôt à chercher à *baliser l'espace des compétences* qui s'ouvre aux (futurs) professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation.

1. Gestionnarisation et numérisation : deux blocs de « méta compétences »

Le contexte actuel est donc globalement marqué par un double mouvement : celui d'une gestionnarisation (place plus importante des outils de gestion) (Robert, 2014 ; Chiapello & Gilbert, 2013), le marché des outils et des technologies de gestion, marché dit de la « Business Intelligence (BI) » étant actuellement en plein essor (archimag, 2023), et d'une numérisation (ou « digitalisation ») des collections des bibliothèques, mais plus globalement de l'information. Conséquemment, les métiers et les compétences sont amenés à se réorganiser autour de ces deux axes.

On assiste à une montée en puissance de deux grands « blocs » de (méta)compétences : les compétences ayant trait à la gestion des bibliothèques (administration, contrôle, évaluation & management) et les compétences ayant trait au numérique en bibliothèque, comprenant une multidéclinaison en autant de nouveaux intitulés de postes marquant bien la généralisation du phénomène, avec cependant un degré supplémentaire de complexification, qui réside dans le fait que la gestion est elle-même numérisée (le mail comme moyen de communication, dématérialisation des documents administratifs, e-administration, etc.) et que le numérique est lui-même gestionnarisé (*management* de l'information, *gestionnaire* de l'information, *community manager*).

Toute réflexion sur toute compétence s'inscrit dans le fait que l'environnement professionnel est aujourd'hui numérisé et gestionnarisé. Les postes, selon qu'ils sont d'exécution (poste plus technique) ou d'encadrement (poste plus stratégique) ne seront pas impactés de la même façon par ces deux aspects.

2. Réalité de terrain, adaptabilité et transférabilité des compétences

L'incapacité actuelle à définir des contenus d'activité qui sont en perpétuelle évolution et la volonté de ne pas fixer des cadres qui s'avèreraient rapidement obsolètes font entrer en crise les référentiels d'activité, de compétences, comme les classifications. A l'image du monde de l'entreprise, on voit le développement d'une relation « client-fournisseur », ou, transposée, « usager-bibliothécaire », qui entraîne une logique de « flux tendu » déterminée par la recherche d'une adaptation rapide (à la limite du temps réel) aux évolutions et exigences des usagers (segmentation), au point que la capacité d'« innovation » devienne une valeur professionnelle. Rappelons que le numéro du Bulletin des bibliothèques de France (BBF) consacré à la question des métiers des bibliothèques et intitulé *Métiers en (r)évolution* (décembre 2017) propose un « Top compétences » dans lequel « Adaptabilité » arrive en première citation, devant : curiosité, collaboration, médiation et polyvalence. Cette adaptabilité est valorisée et détermine pour une part la perspective des recrutements : certains recruteurs en effet, voient par exemple dans « le mode de recrutement ouvert des catégories C des opportunités d'évolution et de montées en compétence plus souples » (Desrue, 2019 : 17) quand la « diversité dans les profils est également souhaitée » (Desrue, 2019 : 13).

Se dessine alors une tendance « lourde » : le métier est directement rattaché à la réalité d'un terrain qui s'impose, et moins à une conception du métier au regard de l'appartenance à une profession ou à un contenu de formation. Il s'agit de faire ce que le quotidien impose de faire, et non plus de penser ce que l'on fait en fonction de l'idée du métier qu'on se fait soi-même, que les fondateurs se sont fait, et ce pour quoi on a été formé initialement. Ce n'est plus le titre (la formation) qui s'impose au poste mais le poste qui s'impose au titre (à la formation). Ce renversement peut être simplement regardé comme un processus vertueux et dynamique permettant d'aller vers plus de « réalité de terrain » dans l'exercice d'un métier. Sauf que ce regard fait l'objet d'une cécité partielle : lui échappe en effet la perception des logiques (politiques, économiques, gestionnaires...) qui peuvent s'imposer au « terrain », mais qui répondent elles-mêmes à des logiques qui n'ont que peu à voir avec celles de l'exercice du métier et du terrain d'application, comme c'est le cas par exemple des restrictions budgétaires ou parfois des questions de rentabilité, qui renvoient à des logiques économiques détachées des besoins et spécificités du « terrain » professionnel. Une vision seulement pragmatique (le fameux « faire avec » de Michel de Certeau) fait peu de cas d'un possible recul critique et d'une prise de conscience de rapports de force et de pouvoir socio-économiques.

La tendance actuelle est alors que la notion de compétence prête un intérêt moindre aux spécificités de l'activité (spécificités métier) et aux savoirs qu'elle requière pour valoriser des compétences adaptables et transférables d'une situation professionnelle à une autre, ce qui peut être d'un réel avantage pour les professionnels valorisant la mobilité (défendue par le pôle consultant) mais handicapant pour celles et ceux qui valorisent la stabilité (défendue par le pôle savant). Une compétence dite *transférable* est définie comme une compétence spécifique attachée à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation) mais qui peut être mise en œuvre dans un autre contexte professionnel, elles sont souvent le fait d'acquisitions en dehors de l'activité professionnelle elle-même.

Cette logique de terrain, associée aux compétences adaptables, valorisant la flexibilité, entraîne donc avec elle un effacement relatif des savoirs professionnels spécifiques et favorise un modèle plus généraliste des compétences. Partant, le modèle de la compétence, qui oriente les réflexions vers l'action, l'individu, les ressources individuelles, et contribue à entretenir un flou entre compétences informelles et compétences formelles, oriente la réflexion en termes de formation vers des questions d'acquisition de méthode de travail (méthodologiques) plutôt que de connaissances (la connaissance encyclopédique fera alors l'objet d'un abandon relatif) et un flou plus important dans les logiques de spécialisation, amenant l'activité

professionnelle vers des « compétences générales partagées par de nombreux secteurs professionnels » (Kupiec, 2003) qui favorisent les possibilités de transfert, des compétences *transversales* applicables à l'ensemble des situations (là où d'aucuns parlent de « modularité ») que peuvent rencontrer les futurs professionnels au cours de leur carrière, plutôt que vers des compétences spécifiques. Selon les sociologues du travail, comme Elisabeth Dugué, ce nouveau modèle de gestion des emplois et des compétences, des emplois *par* les compétences, « remet en cause les métiers, les savoirs professionnels, le contenu des activités au profit de fonctions transversales et (...) renforce, en fait, les processus de domination » (Dugué, 2003 : 273).

L'« APC » (l'Approche par compétences) engage ainsi un recul des savoirs théoriques au profit des savoir-faire et des savoir agir. En valorisant l'expérience de terrain, elle dévalorise la pensée savante (ce que l'on retrouve par exemple dans l'évolution des formats de mémoire des conservateurs des bibliothèques : des formats plus courts, orientés vers l'action et le retour de terrain par enquête sans grande exigence méthodologique et sans réflexion préalable construite sur la base d'une bibliographie établie), et c'est ce cadre de pensée qui devient peu à peu l'instrument indispensable des politiques de gestion des ressources humaines et de la formation.

3. *Compétences adaptatives et nouvelle excellence professionnelle*

L'accélération des changements (rappelons l'évolution plus rapide du matériel informatique, des logiciels, des versions de tel logiciel de SIGB, mais aussi des nomenclatures professionnelles, etc.) et les logiques de flux tendu portent professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation à savoir développer, d'abord et avant toute chose, des *compétences adaptatives* individuelles et collectives plus importantes que par le passé. Le fait d'avoir l'informatique comme principal outil de travail, avec la systématisation des changements que cela entraîne (marketing oblige), le fait d'être comme « plongés » dans une ère de *libéralisation du marché de l'information*, et le fait d'avoir affaire à une reconfiguration des champ culturel et politique, impose *ipso facto* aux bibliothécaires d'Etat, aux bibliothécaires territoriaux et globalement à l'ensemble des professionnels de l'information-documentation une logique d'adaptation permanente (« être réactif ») donc une plus grande capacité d'anticipation (« être proactif »).

Cette *adaptabilité* se traduit alors du point de vue des compétences individuelles par le fait qu'aujourd'hui les *dispositions à apprendre* (et à expérimenter) deviennent centrales dans l'activité professionnelle, où le professionnel, pour être employable, se doit d'être flexible, polyvalent, actif et autonome (Boltanski & Chiapello, 1999). Et du point de vue collectif et organisationnel, par la mise en place d'organisations dites « apprenantes » (Péales, 2015), qui fonctionnent à l'appui de « méthodes agiles » lesquelles favorisent un management « adhocratique » (à l'incitation).

Les compétences adaptatives sont partie prenante de ces valeurs de changement qui sont aujourd'hui promues dans les organisations culturelles publiques comme les bibliothèques. Elles sont constitutives du modèle d'excellence professionnelle d'aujourd'hui dans lequel se fonde le modèle « expert-consultant » actuellement à l'œuvre dans le champ des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation (Seibel, 1988).

4. *Compétences de troisième type, « socio-émotionnelles » et soft skills*

Dans nombre de domaines, s'imposent aujourd'hui les compétences dites *transversales*, mais aussi « omnibus » (Seibel, 1988), à la terminologie très large (« changement », « responsabilité », « éthique », « prospective », etc.), ayant pour principal intérêt d'ouvrir les possibles à l'instabilité et ainsi de garantir l'employabilité des diplômés au cours de leur carrière professionnelle, dans un monde du travail mouvant marqué par des mobilités professionnelles de plus en plus fréquentes, donc instable, largement soumis au changement (au singulier), faisant que les intitulés mêmes (de formation, de labellisation, d'action, de domaine, de compétence, etc.) ne cessent de changer.

La notion de « compétence » est alors resserrée sur les « compétences de troisième type » (Cnam, 1991), qui ne sont ni des habiletés manuelles, ni des connaissances mais des qualités personnelles et relationnelles : responsabilité, autonomie, travail en équipe, relation, attention, empathie... Elles concernent, en fait, la « mobilisation » (*commitment*) pour l'entreprise, considérée de plus en plus comme la raison même de l'efficacité. Ces compétences cognitives et sociales doivent permettre d'anticiper, de communiquer et de coopérer. Elles relèvent de l'adaptabilité et de la flexibilité ; l'importance de ce « nouvel état d'esprit » entrepreneurial peut par exemple se lire, selon Claude Dubar, dans la place faite aux intervenants entrepreneurs dans les formations professionnelles (Dubar, 1996), et selon Olivia Chambard dans le déploiement des dispositifs de formation universitaire à l'entrepreneuriat (Chambard, 2020a).

Il est également question de *soft skills*, « savoir-être », « compétences douces » ou « compétences transversales » dites « socio-émotionnelles », qui s'apparentent à des « dispositions sociales », des « prises de position » voire des valeurs, et qui, avec les savoir-faire mais dans une moindre mesure, accordent une priorité aux qualités morales (motivation, sens de l'effort, volonté, détermination, mobilisation au sens de *commitment*), psychologiques (connaissance de soi, prise de confiance, prise d'initiative, créativité, s'accomplir, se réaliser, être rêveur et réaliste à la fois) et relationnelles (savoir travailler en équipe, communiquer, avoir du *leadership*, être autonome). Elles privilégient ainsi les capacités de communication et de coopération, de travail en groupe, d'autonomie, de responsabilité, de décision et de « créativité » (Bedreline, 2020) ou « agentivité ».

Participant d'une pédagogie issue du pôle économique de l'enseignement supérieur, incarné notamment par les écoles de commerce qui s'opposent au pôle académique, des filières universitaires SHS et littéraires aux écoles normales supérieures, elles répondent à des objectifs d'adaptation au monde de l'entrepreneuriat et sont de plus en plus considérées comme la raison même de l'efficacité : elles s'opposent ainsi aux « savoirs » (savants, académiques) (Duru-Bellat, 2015), réputés quant à eux déconnectés du monde « réel » pour valoriser des qualités telles que le pragmatisme, le dynamisme et la flexibilité (Boltanski & Chiapello, 1999 ; Chambard, 2020a).

Ces *soft skills*, « au cœur du portefeuille de compétences des managers de demain » (Theurelle-Stein & Barth, 2017), cristallisent une forme de subversion pédagogique, elle-même produit d'une forme de syncrétisme entre des références empruntées aux univers de la psychologie behavioriste, de la formation professionnelle et du management et où c'est moins « l'élève » qui est le sujet éducatif que « la personne » (toute entière). La fabrique de ces savoir-être s'appuie en effet sur la valorisation d'un *ethos* professoral anti-académique qui use d'un registre de langue relâché, d'une pédagogie du ludique et d'un recours privilégié aux méthodes pédagogiques dites actives (étude de cas, gestion de projet, expérimentation, jeu [*game*]...) (Chambard, 2020a). Ces pédagogies participent d'une volonté de (re)connecter sphères de l'apprentissage et sphères de l'activité professionnelle (ce que la forme scolaire avait séparé).

5. Compétences collaboratives, partage de compétences et posture professionnelle

Les compétences dites « transversales » ne présupposent cependant pas des compétences « à la » transversalité. Or, l'aptitude au travail en équipe, de façon intra et inter professionnelle s'impose aujourd'hui avec plus de vigueur qu'auparavant, notamment du fait des caractéristiques mêmes du numérique (sollicitant, pour fonctionner, plusieurs corps de métier), des contraintes politiques et des restrictions économiques, mais aussi du fait de la complexification des établissements et des changements managériaux (vers des méthodes « agiles ») et enfin de l'impératif actuel à l'innovation. Nous l'avons souligné, on voit s'accélérer la logique des interdépendances fonctionnelles (Coulangeon, 2021).

Ainsi, la notion de collaboration intra et inter professionnelle s'impose à la liste toujours plus importante des compétences métiers, par exemple entre bibliothécaires et équipes pédagogiques à l'université, notamment autour des projets d'innovation pédagogique par le numérique (Brandl, 2021), ou encore

entre bibliothécaires et informaticiens (Scherer, 2014), mais plus largement entre services, notamment lorsqu'il est question de développer des services numériques, par exemple autour de la question de l'accessibilité numérique des personnes handicapées (Arabesques, 2022). La problématique soulevée étant alors celle de la maîtrise requise de savoirs, de savoir-faire et du vocabulaire nécessaire à l'établissement d'un dialogue intra/interprofessionnel.

Pour certains auteurs, la question de la *confiance* constitue un des facteurs clés du développement et du renforcement de la collaboration inter-professionnelle (Kosremelli Asmar & Wacheux, 2007). Elle est un élément critique surtout pour la compréhension et l'acceptation des rôles et niveau d'expertises à un niveau individuel et collectif. Mais la confiance n'est pas une donnée « en soi » et dépend précisément des *compétences*, aptitudes et connaissances. Pour être efficace et efficiente, une collaboration interprofessionnelle doit être éclairée des compétences des uns et des autres et donc s'appuyer sur un *partage de compétences* : pour dialoguer il faut partager ou prendre le temps de partager les domaines de compétence des collaborateurs. La *collaboration*, qu'elle se fasse en interne, au niveau d'un service ou au niveau d'une direction, en externe avec des partenaires, présuppose ainsi d'adopter aujourd'hui une nouvelle *posture* professionnelle : l'échange de reconnaissance des compétences respectives plutôt que l'imposition d'une autorité professionnelle sur une autre.

Cette posture relève d'un *ethos professionnel* (Brandl, 2021) : il correspond à un ensemble de valeurs, de principes, de manières de se percevoir et d'agir dans une société et un groupe professionnel donné. L'*ethos* professionnel est une manière de se percevoir et d'agir « en qualité de ». Il est générateur des prises de position professionnelles et participe ainsi d'une identité de métier, si l'on considère que celle-ci se définit dans les modes de perception et d'appréciation de son métier à l'Université et dans le sens que ces acteurs donnent à leurs activités professionnelles. Au cœur de l'*ethos* professionnel se pose la question du rapport entre « vouloir agir » et « pouvoir (d')agir » « comme professionnel ». Dès lors, l'*ethos* professionnel peut être générateur d'une critique ou d'un malaise à l'égard d'un cadre organisationnel ou situationnel dans lequel la pratique se déroule, et porte les professionnels concernés vers des négociations, des transactions, des actions (collectives) visant à modifier ou adapter leur écosystème organisationnel.

6. Compétences en communication

Le développement des organisations transversales, l'impératif de visibilité des bibliothèques (certains font alors mention de « packaging »), la progression des besoins et du niveau d'exigence des publics face à l'information, et des décideurs face à l'action publique, la conduite du changement en interne, sont autant de faits qui imposent de mobiliser des compétences communicationnelles, devenues centrales vis-à-vis des équipes, à la fois argumentatives, pédagogiques et d'écoute. Ces développements font de la communication un axe important de gestion et de motivation du personnel (Lépine & Peyrelong, 2012).

Le travail de médiation entre les ressources documentaires, les services et les usagers est interprété comme un travail de construction d'une relation spécifique avec des publics qui justifient une adaptation des modalités de communication et des supports d'information. La médiation est une forme de communication qui vise des objectifs d'information (donner le sens d'une action), de promotion (agir sur les perceptions du public pour convaincre de l'intérêt d'un nouveau service...) et de socialisation (diffusion de valeurs et de modèles de comportement). À ce titre elle mobilise des compétences et des outils qui rejoignent ceux de la communication marketing. Le professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation doit alors maîtriser les techniques et outils de communication, les techniques de médiation et de gestion de conflits, de négociation, d'animation ; il doit communiquer auprès de publics cibles et savoir animer des débats publics ; il doit également savoir promouvoir et animer un Réseau social numérique (RSN) et se faire ainsi « *social médiateur* ».

Les compétences communicationnelles relèvent donc d'une définition très large et très lâche de la communication. D'ailleurs les études qui portent sur le travail communicationnel des décideurs ou des cadres des bibliothèques montrent qu'il s'agit en réalité d'un travail considéré sans expertise identifiée en

matière de communication. C'est pourquoi dans la réalité, les missions de communication même les plus strictes sont souvent portées par des professionnels des bibliothécaires et de l'information qui admettent être moins outillés techniquement à la communication que des communicateurs spécialisés.

7. Compétences pédagogiques

Cet aspect des compétences métiers est le plus développé que nous ayons trouvé. Si la question pédagogique n'est pas nouvelle – elle participe de la question du passage de la prescription à l'accompagnement des publics – la forme contemporaine que prend la question doit beaucoup aux mutations technologiques qui transforment les modes d'accès à l'information comme les supports de diffusion de la connaissance (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020).

En ce sens, le contexte actuel touche en vérité les deux variantes de la médiation des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation : la médiation éducative (l'information – numérique – est comprise comme contenu culturel) et la médiation techniciste (l'information est abordée à travers ses conditions techniques-technologiques d'accès).

Le paradigme dominant actuel qui place l'utilisateur au cœur de tous les principes d'action, « l'enjeu est d'assurer la capacité de l'utilisateur à maîtriser les processus de collecte, de traitement et de production de l'information de manière autonome » (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020 : 14). Dans ce contexte, la question de la « culture informationnelle » et de « l'éducation à la culture informationnelle » (Delamotte & Chapron, 2010) est primordiale tant il est apparu qu'elle est devenue un véritable enjeu de réussite scolaire-académique, faisant de la médiation pédagogique et donc de la compétence pédagogique une nouvelle attente du milieu des bibliothèques pour lequel s'impose la nécessité de transmettre et d'acquérir des compétences informationnelles, d'élaborer une séquence de formation, de construire des objectifs pédagogiques et de proposer des modalités innovantes (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020).

Selon Gwénaëlle Lancelot et Delphine Secroun l'indicateur principal de la démarche pédagogique est le suivant : « le bibliothécaire, dans l'aide qu'il apporte à l'utilisateur, lui explique la démarche d'informations, d'orientation, de recherche documentaire à suivre, afin de le rendre autonome »⁶⁸. Cet indicateur se décline de plusieurs façons (Lancelot et Secroun, 1998) :

- Le bibliothécaire explique la démarche d'une façon théorique ;
- Il donne directement la réponse (ce n'est évidemment pas une méthode pédagogique, mais il arrive que le bibliothécaire le fasse par manque de temps) ;
- Il explique la démarche d'une façon théorique, laisse chercher le lecteur, puis cherche avec lui si ce dernier ne trouve pas ;
- Il explique la démarche au lecteur, tout en la faisant avec lui.

Démarche qui porte à la fois :

- Sur l'objectif d'accroître le niveau de compétences documentaires et informationnelles des étudiants, pour aller vers un « véritable » référentiel de compétences informationnelles d'ailleurs proposé par l'ADBU, ou encore pour intégrer ces compétences dans un ensemble plus vaste appelé « *Information Literacy* » ou « littératie informationnelle » (Cachard, 2015 : 133).
- Et sur « les méthodes que le bibliothécaire met en œuvre pour accueillir, orienter, renseigner et informer les usagers » (Lancelot & Secroun, 1998). Plus précisément, la démarche pédagogique, comprend alors plusieurs aspects : « la pédagogie de la bibliothèque (expliquer le lieu, son organisation, ses services), la pédagogie des accès documentaires (la classification et l'interrogation du catalogue), la pédagogie de la recherche documentaire (explication de la manipulation des documents de référence et des autres outils documentaires), la pédagogie du

⁶⁸ On retrouve ici le modèle du bibliothécaire consultant n'ayant plus à développer une connaissance exhaustive de ses fonds mais une véritable méthode d'investigation ainsi qu'il a été caractérisé par Bernadette Seibel (Seibel, 1988).

travail scolaire, cette dernière étant souvent contestée par les bibliothécaires (dans ce propos, les auteurs font alors plutôt référence aux bibliothèques municipales - ndr), et enfin l'accompagnement documentaire quant à lui comprend la gestion dans l'espace ; la gestion du temps ; le travail d'adaptation aux questions (son niveau scolaire, ses compétences documentaires, son objectif, la complexité qu'il peut amener dans sa réponse) ; le conseil de lecture » (Lancelot & Secroun, 1998).

Associées à ces aspects, les compétences attendues sont autant des compétences :

- Personnelles (communiquer efficacement avec les lecteurs ; gérer sans stress les situations d'accueil ; passer d'une demande à une autre, d'un lecteur à un autre sans stress),
- Documentaires (décrypter les attentes des lecteurs et les traduire en langage documentaire ; proposer au lecteur des pistes de recherche ; accompagner le lecteur dans sa recherche),
- Relationnelles (gérer des publics considérés comme « difficiles » ; créer des liens avec des adolescents ; écouter, questionner, reformuler ; gérer des conflits entre lecteurs ou avec le personnel),
- Organisationnelles (accueillir les groupes et les classes ; gérer des files d'attente ; faire respecter le règlement aux lecteurs. Rediriger un lecteur vers un collègue plus compétent sur un sujet donné ; aménager l'espace de manière accueillante ; organiser un service d'accueil ; gérer des groupes de travail sur le thème de l'accueil ; élaborer une charte d'accueil),
- Que techniques (accueillir les interlocuteurs au téléphone ; organiser de manière accueillante un site web et des services virtuels).

A partir de là, la question récurrente et inévitable de la « place » de cette compétence dans les profils professionnels refait surface, avec sa bipartition habituelle : certains auteurs affirmeront ainsi que si la compétence pédagogique s'inscrit dans le métier de bibliothécaire, elle ne saurait le définir, quand d'autres affirmeront au contraire que « plutôt que de se considérer comme des professionnels de l'information, les bibliothécaires devraient essayer de devenir ce qu'ils et elles sont déjà à bien des égards, soit : des pédagogues de l'écosystème socionumérique de l'information » (Lapointe & Castonguay, 2020 : 50). Ces questions renvoient toujours à celles des représentations sociales que les différentes catégories de bibliothécaires se font du bibliothécaire, et des luttes qui en découlent pour la définition légitime du « bibliothécaire »...

Qu'il s'agisse de l'université ou des bibliothèques publiques, les compétences pédagogiques des bibliothécaires renvoient donc aux méthodes que le bibliothécaire met en œuvre pour accueillir, orienter, renseigner, former et informer les usagers. Mais il arrive que des compétences pédagogiques plus proches des pédagogies de l'enseignement soient attendues ou nécessaires, comme dans le cas de projets d'innovation pédagogique par le numérique à l'université : face au dénuement des enseignants-chercheurs, les compétences pédagogiques du bibliothécaire s'apparentent alors à celles qui sont attendues d'un ingénieur pédagogique, comme par exemple dans le fait d'accompagner les enseignants-chercheurs dans l'élaboration d'un scénario pédagogique sur Moodle (Brandl, 2021).

En France, une initiative collective regroupant l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib), les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) et le réseau des Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique (URFIST), a permis « de définir les compétences pédagogiques d'un bibliothécaire formateur :

Niveau 1 :

- S'approprier le scénario pédagogique d'une formation ;
- Transmettre le contenu d'une formation ;
- Effectuer le suivi d'une formation, en évaluer la qualité
- Communiquer efficacement ;

- Interagir avec son auditoire ;
- Animer et gérer un groupe ;
- Approfondir régulièrement ses compétences professionnelles et ses compétences pédagogiques.

Niveau 2 :

- Concevoir le scénario pédagogique d'une formation ;
- Utiliser des outils de pédagogie innovante ;
- Adapter une séance à un contenu ou à un public » (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020 : 15-16).

Il est cependant à noter que la conception d'un « scénario pédagogique » par exemple est une tâche complexe, qui n'est souvent pas même maîtrisée par les enseignants-chercheurs à l'université. C'est la raison pour laquelle, à l'université, elle revient en général aux ingénieurs pédagogiques, et fait alors l'objet d'une collaboration interprofessionnelle (Brandl, 2021).

Par ailleurs, « l'Association des bibliothèques de recherche du Canada précise les compétences attendues de la part des professionnels des bibliothèques dans le domaine de la culture informationnelle dans les domaines suivants (*Canadian Association of Research Libraries*, 2010 : 8) :

- Culture informationnelle – principes de la culture informationnelle en milieu universitaire, y compris la culture numérique et la connaissance des données ;
- Enseignement et apprentissage – connaissance des modèles et stratégies d'apprentissage, de la pédagogie et des modèles d'enseignement pertinents en milieu universitaire ;
- Enseignement et apprentissage dans l'établissement – connaissance des buts et programmes d'enseignement et d'apprentissage de l'établissement pour communiquer efficacement avec les intervenants et intégrer correctement les programmes de culture informationnelle ;
- Apprentissage permanent et réflexion critique – connaissance des concepts et principes de la culture informationnelle, y compris la valeur de l'intégration de la réflexion critique et de l'apprentissage permanent dans les méthodologies d'enseignement et de formation » (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020 : 15).

Le référentiel de l'*American Library Association* propose enfin les compétences suivantes pour l'ensemble des métiers des bibliothèques :

- « Les théories de l'apprentissage, les méthodes pédagogiques et l'évaluation des résultats ainsi que leur application dans les bibliothèques et autres services d'information ;
- Les principes relatifs à l'enseignement et à l'apprentissage des concepts, des procédures et des compétences utilisés dans la recherche et l'évaluation de l'information, l'utilisation des connaissances » (Kennel, Laplanche & Boraud, 2020 : 15).

8. Enjeux de société et compétences en médiation

L'histoire de la profession a progressivement imposé une (re)définition de la bibliothèque comme dispositif de médiation entre des contenus (collections, services, contenu à caractère culturel, social, etc.) et des publics (certes toujours plus segmentés), et une définition des métiers des bibliothèques en terme de « médiation », toujours d'actualité (ADBU, 2023 : 23-24). Cette définition investit les bibliothèques d'un rôle social, culturel et éducatif et aujourd'hui d'une « responsabilité sociétale » qui porte les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation à s'emparer d'enjeux de société par nature évolutifs : l'éducation aux médias, l'aide sociale, l'écologie, la santé alimentaire, la précarité, les difficultés liées à l'e-administration (aide au CV, insertion professionnelle, prise de rendez-vous en ligne, etc.), l'exclusion, l'anthropocène, etc., sont autant de thèmes dont s'emparent les bibliothèques. Le professionnel des bibliothèques se définit alors comme médiateur / facilitateur / passeur plutôt que comme technicien (Durand, Peyrière & Sebag, 2006 ; Chourrot, 2007 ; Desrue, 2019 ; Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021) : « La fonction de médiateur culturel, informationnel et social du bibliothécaire est devenue

centrale » (Martin, 2019). Une étude sur l'évolution des métiers des professionnels des bibliothèques proposait d'ailleurs « la médiation » parmi quatre grands thèmes d'évolution possible, aux côtés de « l'utilisateur », « la place de la bibliothèque », et « le cœur de métier » (Desrue, 2019 : 22).

A travers nos lectures, il ressort que selon la position professionnelle défendue, la médiation prendra diverses significations : il peut s'agir de médiation sociale, de médiation culturelle, de médiation scientifique, plus récemment de médiation numérique (formalisée dans le métier de *community manager*) ; le terme peut être employé dans un sens retreint ou élargi : la médiation culturelle par exemple viserait en priorité les publics éloignés de la culture, mais, dans une conception holiste, on peut également considérer que toutes les activités des bibliothécaires, à destination de tous les publics, relèvent de la médiation (politique documentaire, mise en espace et signalisation des documents, offre de services, prêt, présentoir, atelier, accueil, action culturelle...) ; il englobe parfois les notions d'animation et d'action culturelle ; il est assimilé à la notion d'éducation lorsqu'il s'agit de « socialiser » des publics qui ne possèdent pas les codes de comportement du lieu (il est alors employé au sens d'entremise destinée à faire parvenir à un accord) ; il est assimilé aussi à la notion de démocratisation lorsqu'il s'agit de réduire les inégalités devant l'écrit (et placé pour une part au service de la légitimité des bibliothèques) ; « accompagnement » lui est parfois préféré (Chourrot, 2007) ; dans un autre registre, ce terme peut encore désigner une « mission », une « attitude », une « manière d'être »... (Seibel, 1992 ; Chourrot, 2007 ; Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021). Bénéficiant d'un champ sémantique large, elle est l'objet de multiples réappropriations et objet d'un consensus largement partagé chez les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation.

Ainsi, la médiation se fait rencontre/contact, accueil, exposition, atelier, animation, numérique, bibliothéconomique (prêt, information, aide documentaire), culturelle, sociale, offre documentaire, aide, assistance, inclusion / *care*, service mais aussi parfois surveillance... Elle est donc, on le voit, définie à la fois par ses contenus et par son cadre : la médiation peut avoir plusieurs cadrages (social, éducatifs, documentaire, etc.) et ses contenus en dépendront. Le cadrage est une intention donnée à la médiation qui consiste à accorder un sens à tel ou tel de ses aspects (encore une fois : social, éducatif, documentaire, etc.).

Si les contenus varient en fonction des bibliothèques, des bibliothécaires et des problématiques abordées, le cadre de la médiation est référé à un même ensemble de termes : accueil, hospitalité/convivialité, accessibilité, appropriation, transmission, échange, relation, aide, accompagnement, neutralité... Et la médiation comme cadre s'articule autour d'une notion centrale : celle de *lien*, qui privilégie systématiquement l'accueil et l'hospitalité (rôle social) sans exclure l'objectif de sensibilisation aux livres, à la lecture ou à une thématique donnée (rôle culturel et éducatif). Ce qui s'exprime sous cette forme : il s'agit de savoir « joindre l'utile à l'agréable » et de passer « de la conservation à la conversation » (Rey, 2011).

Nous l'avons souligné, la posture professionnelle qui lui est aujourd'hui associée est celle de l'accompagnement, qui plus est de l'accompagnement *inclusif* : ne plus faire *pour* l'utilisateur mais *avec* l'utilisateur, « tel qu'il est » (qu'il adopte un comportement conformiste ou non), dans une démarche de co-production ou co-construction de la bibliothèque : architecture, services, collections, information... (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 200-212 ; Di Pietro, 2018 ; Butticker, 2017 ; Martel, 2017), et cela sur la base d'une philosophie, l'« *empowerment* » (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 191-192, 200) et d'un concept méthodologique : le *design thinking*, « démarche créative centrée sur l'humain mise également sur la réalité du terrain afin de vérifier que les solutions imaginées correspondent bien aux besoins des usagers » (*archimag*, 21/10/2021).

Les compétences qui apparaissent sont ainsi celles qui permettent de mettre en œuvre ce lien social, culturel, éducatif... Il est ainsi majoritairement soutenu que les compétences bibliothéconomiques sont à relativiser face aux compétences qui portent sur les questions d'accueil, d'accompagnement et de sensibilisation : compétences pédagogiques, relationnelles, d'animation et de

valorisation/communication, puis des compétences rédactionnelles/éditoriales, et enfin des compétences en gestion de projet et conduite de partenariats (mise en place d'une exposition, etc.).

Mais lorsqu'il est question de domaines particuliers comme par exemple le patrimoine, les compétences relatives aux métiers de bibliothécaire et de médiateur font aujourd'hui encore l'objet d'incertitudes : « L'une des options susceptibles d'engendrer des divergences entre médiateur et bibliothécaire est celle qui relève de l'utilisation de documents originaux et, partant, de leur conservation » (Dubos & Menad, 2016). Mais *a contrario* : « La dimension scientifique du travail du bibliothécaire patrimonial peut occulter les questions de transmission de ce patrimoine à destination d'un public peu familiarisé tel que celui des enfants. En effet, par sa formation, le bibliothécaire est amené à extraire le maximum d'informations des documents auxquels il est confronté. Il doit pouvoir les replacer dans leur contexte, en analyser aussi bien le contenu que la forme, les mettre en relation au sein d'une collection constituée de façon cohérente. (...) *A contrario*, le médiateur doit sélectionner quelques-unes des principales informations des documents pour rendre ceux-ci plus intelligibles à ses interlocuteurs. (...) Là réside certainement l'une des différenciations les plus importantes entre les métiers de bibliothécaire et de médiateur culturel » (Dubos & Menad, 2016).

Parmi les exemples que nous avons trouvés, il ressort que ces compétences généralistes sont associées à une *connaissance* des thèmes ou sujets abordés, qu'il s'agisse d'e-administration, d'immigration, de développement durable, de jardinage, de cuisine, de changement climatique, d'un auteur, d'une collection ou d'un documentaire qui traite de ces sujets, ou encore des formes de culture parfois éloignées des standards institutionnels comme la culture web... Ces connaissances s'appuient également sur un fonds documentaire dont il est défendu qu'il doit être relativement large (*i.e.* constitué de textes politiques, théoriques, documentaires, de magazines, de guides...) mais unique, ne faisant pas l'objet d'un classement Dewey.

Les actions de médiations sont souvent librement alimentées de nombreuses propositions locales des bibliothécaires, avec plus ou moins de succès, comme on le voit avec les thématiques de l'écologie, du développement durable et de la responsabilité sociétale, thématiques aujourd'hui dominantes dans les bibliothèques et au-delà (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 37), à travers la mise en place de collections atypiques du type « grainothèques », bouturothèques », « fringothèques », « bricothèques »..., ou encore de boîtes à livres, d'espaces de troc, de FabLab, d'ateliers Land Art ou zéro déchets, etc. (Jacquet, Poissenot & Etienne, 2021 : 213-234).

9. Compétences gestionnaires & managériales

Aujourd'hui, les organismes publics sont amenés à être gérées comme entreprises : entreprise « innovante », entreprise « apprenante », entreprise « qualifiante » (le bibliothécaire est d'ailleurs parfois défini comme « info-entrepreneur »). A leur tête, des directeurs qui assument de plus en plus de larges charges administratives et managériales. En outre, il doit aujourd'hui savoir participer au dispositif de communication interne et externe de l'établissement ou de la collectivité, non plus seulement dans l'optique de renforcer les activités de médiation culturelle, mais pour valoriser, légitimer, promouvoir son activité auprès des tutelles et décideurs (Lépine & Peyrelong, 2012).

La notion de « gestion », qui, dans les enseignements universitaires à l'entrepreneuriat, désigne la plupart du temps des savoir-faire, tels qu'identifier des opportunités, imaginer des produits et services, structurer un projet, plutôt que des savoirs disciplinaires (droit privé, public, et gestion : compte de résultats, *business plan*, etc.), renvoie aux modalités contemporaines de l'action (idéologie entrepreneuriale) : mener une action passe par le fait d'avoir analysé, décidé des moyens et identifié (à l'avance) des résultats. C'est avoir une vision systémique et efficace d'une action ou d'une question. Cela présuppose certaines compétences : aptitude au diagnostic et à l'évaluation, capacité de synthèse et de négociation. La prise en compte systémique d'une question ou d'une situation suppose également de savoir prendre en compte en

même temps les facteurs économiques, politiques, culturels, ceux liés à l'évolution des usages, etc. (Montlibert, 2004 ; Chambard, 2020a).

Il faut aussi savoir communiquer ses résultats, sur ses actions, pour convaincre, pour être visible dans le champ professionnel et auprès des décideurs. Il faut aussi savoir collaborer, en interne et avec l'extérieur : avec les partenaires culturels, politiques, économiques... dans un écosystème administratif plus complexe et plus interdépendant (Lépine & Peyrelong, 2012).

Les compétences requises s'apparentent à celles d'un administrateur, d'un « ingénieur culturel » (Guitart, 1987) (dans lesquelles la bibliothéconomie n'est alors plus le cœur des compétences, mais fonctionne comme une référence historique constitutive d'une identité professionnelle). A ce titre, l'Inet par exemple encourage les liens entre conservateurs territoriaux et élèves ingénieurs et administrateurs territoriaux, l'objectif étant de favoriser une collaboration entre cadres qui assurent notamment des fonctions de pilotage et de contrôle. Les enseignements de l'Enssib (voir la présentation des parcours de formation sur le site dédié) visent également à apporter des compétences gestionnaires et managériales sur le métier de conservateur. Différentes enquêtes récentes menées sur les activités des personnels de catégorie B et C font apparaître qu'aujourd'hui toutes les catégories de personnel sont potentiellement amenées à assurer des tâches d'encadrement.

10. Compétences numériques

Open access / Open science

La nécessité d'acquérir un « socle » de compétences qui porte à la fois sur les aspects techniques (gestion des protocoles, formats, workflows...), politiques-juridiques (cadre politique européen, législation sur le droit d'auteur, propriété intellectuelle...), mais aussi managériaux (notamment du fait que les *collaborations* avec les communautés scientifiques sont plus directes) et liés à la gestion de projet (Granger, 2015 : 12), et pour une veille professionnelle indispensable « dans un écosystème sur lequel agissent des décisions politiques et institutionnelles et où les initiatives sont en grand nombre » (Paris, 2019 : 80), des connaissances plus généralistes sur la problématique de l'*open access* (environnement institutionnel, écosystème de la recherche, enjeux liés au mode de production des données de la recherche, mais aussi stratégies liées à l'évolution des contrats d'édition...) vient, au fil de nos lectures liées à la question spécifique des métiers et des compétences, baliser le champ des compétences liées à l'*open access* et plus largement à l'*open science*.

C'est le cas par exemple du mémoire de DCB rédigé par Anne Paris sur la question des bibliothèques universitaires et des enjeux de l'*open access* (Paris, 2019) qui indique que « mettre en place et maintenir une archive ouverte, connaître les formats de métadonnées, le protocole OAI-PMH, les identifiants (DOI, URI...), gérer les workflows... pourraient être des compétences *spécifiques* ajoutées celles du travail d'édition des revues (gestion informatique, traitement des articles...) et celles propres à la bibliométrie (statistiques, critères d'interrogation des bases bibliographiques, référencement des articles) » (Paris, 2019 : 80).

C'est également le cas de Sabrina Granger, pour laquelle l'*open access* est une « révolution » dans les compétences des bibliothécaires, et qui à l'intérêt de discuter et de caractériser, à l'appui des travaux de Dominique Cotte (Cotte et al., 2013) et comme nous l'indiquons plus loin, les compétences liées à l'*open access* par rapport aux compétences dites « classiques », « mutantes » et « innovantes » du bibliothécaire (Granger, 2015). En outre, l'intérêt de cet article réside dans le fait de rappeler que « la question est moins celle du caractère novateur des compétences que celle de leur organisation au sein d'un service » (Granger : 205, 13).

Christine Ollendorff, Directrice de la documentation et de la prospective à l'École nationale supérieure d'arts et métiers (Arts et Métiers Sciences & Technologies), vient quant à elle préciser dans un récent entretien l'impact de la science ouverte sur les politiques documentaires : « la prise en compte de la science

ouverte a aussi élargi le champ des responsables de la politique documentaire : mise en avant des ressources ouvertes, promotion du dépôt en archives ouvertes, promotion d'extensions type *Unpaywall*... À terme, quand la science sera 100 % ouverte (objectif 2030 du PNSO2), la politique d'acquisition changera assez radicalement et nous devons nous préparer, ainsi que nos communautés, à ces évolutions » (Ollendorff & Nguyen, 2022 : 5). Dans le même entretien, Claire Nguyen (Directrice adjointe et responsable du service de la politique documentaire du SCD de Paris Dauphine-PSL) insiste alors sur le fait qu'« être responsable de la politique documentaire en 2022, c'est appréhender un environnement mouvant, éditorial notamment, qui dépasse largement le cadre de notre bibliothèque ou de notre établissement. Il s'agit également d'articuler les différents supports, papier et numérique, et de savoir questionner les usages de la collection (qu'elle soit acquise... ou non, comme les ressources libres et/ou gratuites). Il faut donc avoir une vision dynamique d'un contenu qui est autant un stock qu'un flux. Finalement, l'approche projet peut et doit devenir l'une des composantes de la gestion des collections » (Ollendorff & Nguyen, 2022 : 4).

Le rapport rédigé par Joachim Schöpfel et Bernard Jacquemin (Schöpfel et Jacquemin, 2015) permet également d'avancer que l'*open access* implique l'acquisition de compétences nouvelles dans différents champs d'expertise : « connaissances juridiques (propriété intellectuelle, contrats d'auteur, licences ou contrats-types de partage et diffusion, loi pour une République numérique, etc.), connaissances de l'environnement professionnel et scientifique (environnement institutionnel, écosystème de la recherche, calendrier des chercheurs...), financement des appels à projet, critères d'évaluation individuelle et collective, veille (prises de position, déclarations, plans nationaux, décisions prises au niveau local, national, européen, international, communication (négociation, promotion etc.) » (Schöpfel et Jacquemin, 2015 : 5).

L'analyse de l'offre de formation à l'*open access* qui est proposée fait ainsi valoir que s'il s'agit d'assimiler dans un premier temps des connaissances techniques élémentaires, il s'agit d'abord de savoir convaincre, de fournir les arguments pour convaincre les publics concernés d'agir dans le sens de l'*open access*, étape de sensibilisation/incitation inévitable à la mise en place de nouveaux services. Au-delà des spécificités plus proprement techniques, les compétences pédagogiques et de médiation mais également de conduite de projets (notamment multimédias) se révèlent nécessaires. On pourrait schématiquement distinguer deux types de compétences : celles qui accompagnent effectivement une évolution de l'offre (= de nouveaux services) et qui fait appel à des compétences de médiation, et celles sont rendues nécessaires par un contexte social et technologique en constante mutation (compétences techniques).

Par ailleurs, l'aspect juridique de la publication dans le cadre de la science ouverte apparaît primordial : les enjeux sont liés à la clarification des droits d'auteur de la documentation numérique (archives ouvertes, accès gratuit). Cette problématique est au centre des préoccupations de la mission ministérielle de concertation sur les contenus numériques et la politique culturelle à l'heure du numérique – Culture Acte 2. La loi sur le droit d'auteur n'est désormais plus adaptée aux métiers et aux usages numériques de l'information.

Deux types d'approfondissements sont identifiés : l'un porte sur les aspects techniques. Il est orienté vers la connaissance et la maîtrise des outils et services à mettre en œuvre pour assurer l'accès et la pérennité des données : mettre en place et maintenir une archive ouverte, connaître les formats de métadonnées, le protocole OAI-PMH, les identifiants (DOI, URI...), gérer les workflows... auxquelles peuvent être ajoutée celles du travail d'édition des revues (gestion informatique, traitement des articles...) et celles propres à la bibliométrie (statistiques, critères d'interrogation des bases bibliographiques, référencement des articles). L'autre s'assimile plutôt à des compétences et connaissances générales nécessaires pour élaborer une politique de mise à disposition des données, prenant en compte non seulement les outils et services actuels, mais encore leur évolution ainsi que celle des données elles-mêmes, des publics, ou même des besoins associés à la mise en libre accès des données : infrastructures matérielles et opérationnelles, main d'œuvre formée et qualifiée, financement à court et à long terme.

Anne Paris relevait quant à elle trois axes principaux de formation : une présentation du panorama de l'*open access* (repères historiques, typologie, enjeux politiques, économiques, scientifiques), la prise en main d'outils autour des archives ouvertes (le dépôt des articles, la gestion des collections dans HAL, la création des profils et identités des chercheurs) et des thématiques plus spécialisées et en même temps élargies à l'*open science* (la recherche documentaire en *open access*, les données de la recherche...) (Paris, 2019).

Éducation aux médias et à l'information

« Dans un contexte de surabondance informationnelle où chacun doit être en capacité d'exercer son esprit critique, l'éducation aux médias et à l'information (EMI) est devenue un véritable enjeu national. Elle vise à permettre à chacun de s'informer et d'exercer son esprit critique : comprendre et utiliser les médias, traditionnels ou non, repérer des infos, produire et diffuser des contenus de façon responsable » (*Éducation aux médias et à l'information en bibliothèque de lecture publique. Guide pratique*, 2020 : 7). La formation des professionnels à la lutte contre la désinformation (éducation aux médias et à l'information ou EMI) et « pour une information fiable et de qualité » (Barrio & Bourdet, 2020) est définie aujourd'hui comme plus déterminante qu'auparavant.

Comme source d'inspiration, il est alors possible de s'appuyer sur plusieurs référentiels, principalement réalisés par l'Éducation nationale, afin de dresser un portrait des compétences indispensables. Le socle commun de connaissances et de compétences, élaboré en 2015, insiste sur plusieurs piliers que l'on retrouve également dans le très complet référentiel européen de compétences DIGCOMP, lequel cherche à faire le lien entre les compétences numériques, les formations, les certifications, le marché de l'emploi et la vie citoyenne. Parmi ces piliers, on trouve 21 compétences ventilées en huit niveaux, 168 descripteurs exprimés en résultats d'apprentissage et cinq grands domaines communs ou champs de compétences : « Littératie de l'information et des données », « Communication et collaboration », « Création de contenu numérique », « Sécurité et citoyenneté » et enfin la « Résolution de problèmes »⁶⁹. Ces référentiels semblent tous s'accorder sur un fondement commun qui rassemble des compétences indispensables en matière de culture et d'identité numérique passant nécessairement par un usage responsable et raisonné de ces outils, mais aussi par des compétences en langue et communication, et enfin des compétences en information et documentation » (Bourdet, 2019 : 138-139). À quoi s'ajoutent « des compétences d'animation, de collaboration et de transmission de connaissances et une capacité à produire et accompagner la production de contenus. Le bibliothécaire suscite le débat, sensibilise à l'environnement numérique et médiatique et établit les scénarios et les séquences pédagogiques en fonction de son public, souvent intergénérationnel. Autant de compétences identifiées qui sont des points de départ de la construction d'une formation à l'EMI, avec l'indispensable question des publics visés par les bibliothécaires » (Bourdet, 2017 : 139).

Du côté des bibliothèques universitaires, « le travail engagé en faveur du libre accès aux travaux scientifiques via les archives ouvertes et revues en libre accès par exemple a également amené les bibliothécaires à se former aux questions d'édition scientifique ouverte pour pouvoir accompagner les doctorants et chercheurs dans leur parcours de publications. En effet, l'*open access* a été l'occasion, à la faveur du « *publish or perish* », de voir émerger des éditeurs prédateurs, munis de revues prédatrices et de conférences prédatrices » (Bloch, 2017, cité par Barrio & Bourdet, 2020 : 44). Les compétences qui ressortent à cet endroit relèvent alors de la « maîtrise de l'information », de « la vérification de la fiabilité des sources » et de « l'acquisition de connaissances du paysage éditorial scientifique » (Barrio & Bourdet, 2020 : 44).

Pour autant, « l'offre de formation des bibliothécaires à l'éducation aux médias et à l'information reste disparate en France ». De fait, elle « nécessite une réflexion sur la structuration et le maillage de l'offre

⁶⁹ <https://oce.uqam.ca/digcomp-cadre-de-reference-europeen-competences-numeriques/> Une étude comparative des référentiels nationaux et du référentiel européen serait certainement d'une grande utilité.

globale sur cette thématique » (Barrio & Bourdet, 2020 : 41). Si la formation initiale des bibliothécaires propose des modules consacrés à la maîtrise de l'information, « il n'existe pas pour l'instant de véritables enseignements autour de l'éducation aux médias, comme les reçoivent les professeurs- documentalistes (...). L'éducation aux médias est donc un sujet à repenser de manière transversale » (Barrio & Bourdet, 2020 : 45). C'est le sens du dispositif « bibliothécaire-formateur », porté par les CRFCB, l'Enssib et le réseau des URFIST (<https://bibliothecaire-formateur.fr>).

Accompagnement à l'e-administration

Les institutions, notamment françaises – et les bibliothèques en particulier n'échappent pas au processus –, ont développé via des politiques d'incitation tout un ensemble de services dématérialisés qui font qu'aujourd'hui les démarches administratives sont elles-mêmes de plus en plus dématérialisées : les prises de rendez-vous se font en ligne, les CV sont rédigés sur ordinateur, la recherche d'emploi passe par des sites sur Internet, payer ses impôts se fait en ligne, gérer une boîte mail, etc.⁷⁰, et du côté des pratiques culturelles, les bibliothèques développent des services de prêt de livres numériques en ligne. Or, cette « transition numérique » ne va pas sans générer des lignes de fracture « plurielles » qui recouvrent, selon la groupement d'intérêt scientifique M@rsouin, quatre niveaux : « l'accès aux ordinateurs et à internet ; les usages contrastés des logiciels entre les groupes sociaux ; les différences d'interprétation des informations issues de ces usages ; la socialisation des pratiques inégalitaire entre les groupes sociaux » (Herrero, 2018 : 26)⁷¹.

Face à cet état de fait institutionnel, les bibliothèques, et d'abord les BM (Bibliothèques municipales ou plus largement territoriales), « font avec » (pour reprendre une notion clé de Michel de Certeau) et se sont investies dans la lutte pour la résorption de cette « fracture » dite « numérique » ou sociale-numérique en répondant à travers des actions au large champ des possibles relevant de l'« inclusion numérique ». Ainsi, les bibliothécaires se faisant « médiateur du numérique » ont déployé tout un accompagnement, une « médiation sociale » au sens de réduction des écarts, de lutte contre les inégalités d'accès aux biens et aux services, autour d'une lutte contre la mise à l'écart des personnes démunies face au déploiement de l'e-administration, ce que d'aucuns appellent parfois « e-inclusion » ou encore « digital inclusion », mais aussi « accessibilité numérique » lorsqu'il est par exemple question de traiter de la problématique du handicap (Arabesques, 2022).

Cet accompagnement passe parfois par le recrutement de « conseillers numériques » dont la mission est d'accompagner l'utilisateur à la maîtrise des bases du numérique : prendre en main un équipement informatique, envoyer, recevoir, gérer ses courriels, apprendre les bases du traitement de texte, installer et utiliser des applis utiles sur son smartphone, publier une petite annonce, effectuer aux démarches administratives, favoriser l'accès aux offres de soin ou de logement via Internet, ou encore apprendre à gérer, protéger ses données personnelles... cet accompagnement passe notamment par l'organisation et l'animation d'atelier individuels ou collectifs de formation. Mais le bibliothécaire peut aussi être amené à « faire à la place de », au moins un temps (remplir des formulaires, créer des identifiants, des mots de passe pour le compte de l'utilisateur ou un compte mail).

Le degré de développement des initiatives entreprises par le bibliothécaire est alors très variable : cela peut aller de la simple acquisition d'un fonds dédié par exemple à la recherche d'emploi à la création d'ateliers de rédaction de CV, de lettres de motivation, de constitution de dossiers de Validation des acquis de l'expérience (VAE), en partenariat avec le Pôle emploi, ou encore de la mise à disposition de guides édités pour les jeunes parents jusqu'à l'intervention des bibliothécaires dans la formation des assistantes maternelles ou la présence régulière de la bibliothèque dans les locaux de la Protection maternelle et

⁷⁰ <https://labo.societenumerique.gouv.fr/2019/06/11/comment-les-bibliotheques-sont-devenues-des-points-daccueil-administratif/>

⁷¹ La récente enquête de Clara Deville montre comment la mise en place d'outils numériques qui devaient permettre de faciliter les démarches administratives produisent *a contrario* des inégalités d'accès aux droits dont les premières victimes sont les classes populaires rurales (Deville, 2023).

infantile (PMI), et réciproquement. L'accompagnement aux démarches administratives peut être assuré en interne, réalisé par les équipes de manière autonome, ou avec le soutien d'un partenaire extérieur comme Pôle emploi, la bibliothèque pouvant être identifiée comme « point d'accueil administratif » ; un personnel extérieur, de la PMI par exemple, pouvant effectuer des permanences en bibliothèque.

La question de la responsabilité des données personnelles est ici primordiale. La maîtrise des enjeux et de l'évolution des normes et règlements (RGPD) liés à la gestion des données personnelles est donc nécessaire (mais comme c'est le cas de l'administration des comptes de tout établissement, par exemple dans le cadre des RSN). A ce titre, le mandat *Aidants Connect* permet d'habilier des personnels de bibliothèque qui accompagnent des usagers dans la réalisation de démarches administratives (<https://aidantsconnect.beta.gouv.fr/habilitation>).

En conséquence, l'accompagnement aux démarches s'inscrit alors dans une tendance à l'« hybridation des profils » professionnels : « le rôle traditionnel de production-distribution évolue depuis plusieurs années vers l'intégration de nouvelles compétences relationnelles » : « les métiers des bibliothèques requièrent aujourd'hui des compétences adaptables en matière de formation, d'accueil des publics ou de médiation. Cette dernière pouvant être documentaire, culturelle, déambulatoire, mais aussi sociale » (Herrero, 2018 ; Courty, 2017 ; Gilbert, 2010). Il en résulte « une hybridation croissante des profils » (Herrero, 2018 : 64).

Nous avons insisté ici sur les aspects sociaux plutôt rencontrés dans les bibliothèques publiques territoriales. Mais il en va en réalité de même à l'université : pour certains étudiants par exemple qui peuvent se trouver démunis devant le déploiement de la pédagogie numérique, devant la nécessité d'utiliser Moodle ou de toute autre plateforme pédagogique et autres ENT (Environnement Numérique de Travail) d'une université (Brandl, 2020). Mais les difficultés viennent aussi du côté des enseignants-chercheurs : du fait de l'absence d'explicitation et de rationalisation des pratiques pédagogiques, ces derniers ont eux aussi du mal par exemple à envisager l'élaboration d'un scénario pédagogique sur Moodle, pouvant alors réclamer l'intervention d'un tiers expert en la personne de l'ingénieur pédagogique (Brandl, 2021).

Sommes toutes, deux dimensions des compétences se révèlent : les compétences de type « techniques » et les compétences de type plus « humaines », qui se révèlent ici déterminantes, qui relèvent du savoir-être et du savoir-agir voire de la motivation même, ou de façon encore moins formalisée et reposant plus directement sur des dispositions sociales individuelles, de la « fibre » (sociale). Ainsi, il s'agira de compétences pédagogiques, rédactionnelles, partenariales (collaboratives), informatiques (bureautique), organisationnelles et de communication (savoir dialoguer, expliquer, suggérer), mais aussi en analyse de besoins (identifier la demande) ; et de compétences plus relationnelles et adaptatives liées à la situation sociale de l'accueil : rassurer, guider, gérer les émotions, écouter, s'ouvrir, faire preuve de bienveillance, d'amabilité, de politesse, d'hospitalité, de calme, de patience, de disponibilité, d'empathie... Nous avons pu lire cela résumé de la façon suivante : il s'agit d'être accueillant plutôt que de faire de l'accueil.

Production de contenus informationnels sur le Web

Le déplacement des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation vers une nouvelle offre documentaire caractérisée par la production même des contenus en ligne (Di Pietro, 2018), entend se professionnaliser à travers la maîtrise de compétences transversales qui, si l'on excepte le principe de neutralité du service public, le devoir de réserve et l'obligation de discrétion professionnelle, sont en réalité proches des compétences journalistiques (Dujol, 2018) :

- Compétences techniques (maîtrise des outils de publication, de diffusion, de recherche et de veille sur Internet) ;

- Compétences rédactionnelles et éditoriales (savoir produire des contenus, écrire pour le Web, réaliser des documents synthétiques, structurer/hierarchiser les informations contenues dans un document en format Web et articulant texte et images) ;
- Compétences relationnelles (savoir maîtriser l'interactivité en ligne et plus particulièrement sur un média social ;
- Compétences juridiques (en fait connaissances juridiques : en matière de droit d'auteurs, droit à l'image, de licences...) ;
- Compétences stratégiques liées au enjeux du numérique.

Mais savoir mettre en œuvre une démarche cognitive d'analyse et d'évaluation permettant de faire les bons choix semble également s'imposer : choix thématique, choix des informations, choix éditorial, choix du genre, choix de l'angle de traitement, hiérarchisation des informations...

Données de la recherche : le data librarian

« L'obligation d'ouverture des données de la recherche publique, posée par la loi pour une République numérique de 2016, doit désormais se traduire dans les pratiques scientifiques grâce à des infrastructures et des services d'accompagnement adaptés. » (*Deuxième Plan national pour la science ouverte*, juin 2021 : 13⁷²).

Si l'ouverture des données de la recherche est devenue une obligation, il reste que les prescriptions sont au final « peu encadrées ». Comme on le voit à la lecture du décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021, relatif au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics, « l'aspect parfois imprécis des prescriptions politiques et légales met en difficulté les services d'appui à la recherche et leurs usager-es » (Bertram, 2022 : 49), notamment du point de vue des compétences à développer au sein même des services et donc au niveau des professionnels. C'est notamment pourquoi, il semble que, comme l'indique Florence Thiault (Thiault, 2020), il est possible pour les professionnels des SCD de s'appuyer sur les compétences développées au préalable dans le cadre du déploiement des *archives ouvertes institutionnelles* pour construire le référentiel de compétences du *data librarian*, nouveau métier situé à l'articulation de trois rôles ou postures professionnelles, soit le rôle politique et de plaidoyer ; le rôle d'accompagnateur·rice et de formateur·rice ; et le rôle de contrôle et de gestion d'entrepôt (Cox et al., 2012 in Bertram, 2022 : 37), postures qui renvoient elles-mêmes à « trois grands domaines d'engagement : donner accès aux données, sensibilisation et soutien à la gestion des données, gérer les collections de données » (Thiault in Archimag, 2022).

Situés comme « corps intermédiaires » (Rebouillat, 2019 : 103), bibliothécaires et professionnel de l'information et de la documentation se retrouvent alors à la croisée de trois types de *médiations* : médiation politique (« porter un discours d'incitation et de soutien au libre accès auprès des acteurs de la production scientifique »), médiation documentaire (« A l'instar du travail effectué sur les ressources payantes, l'activité du bibliothécaire autour des ressources en OA [veille, sélection, signalement et valorisation] suit les mêmes logiques ») et médiation technique (« Les bibliothèques intègrent dans leur offre de services d'aide à la recherche des prestations techniques concrètes ») (Barthélémy et al., 2019).

Pour le *data librarian*, dont les compétences larges concernent l'analyse de la production scientifique, l'accompagnement à la recherche et à la publication et la gestion des données de la recherche, les compétences précisément sollicitées pour la gestion des données de la recherche « sont liées aux techniques de recherche de l'information, à la veille informationnelle et technique, à la maîtrise des logiciels spécifiques, à la formation des usagers. » (Thiault in Archimag, 2022). Et si « les tâches du traitement de l'information sont susceptibles d'être déléguées en partie, aux chercheurs-producteurs de données qui sont plus à même de décrire et documenter leur production », il semble bien qu'il revienne aujourd'hui aux professionnels des BU « de sensibiliser aux questions d'open access et de bonne gestion

⁷² On pourra également lire *Politique des données, des algorithmes et des codes sources*. Feuille de route 2021-2024.

des données, en aidant les chercheurs à définir les modalités de stockage et de diffusion de leurs données tout en veillant à leur interopérabilité » (Thiault in Archimag, 2022).

Intelligence artificielle

Notre propos se limite ici à une réflexion de l'impact de l'IA sur le rôle strictement *opérationnel* du travail et du travailleur. Les dimensions éthiques, philosophiques, identitaires au travail, socialisatrices, voire économiques, de démarche qualité, etc., ne sont pas directement abordées ici.

L'intelligence artificielle (IA), expression anthropocentrique mais aussi « marketing » forgée en 1956 par John McCarthy dans le cadre d'une demande de subvention pour une école d'été au *Dartmouth College*, est une modalité de traitement mathématique (statistique et probabiliste) d'une grande quantité de données (statistiques, images, textes, data scientifiques, etc...) permettant de corrélérer ces données sur la base d'algorithmes (le projet DALGOCOL de la BnF par exemple, pour fouille de Données et ALGOritmes de prédiction de l'état des COLlections, a été testé sur un corpus composé de 2 millions de documents). L'intelligence artificielle permet ainsi de proposer des catégories et de faire des prédictions sur la base de calculs mathématiques « entraînés » à produire de nouvelles corrélations. La puissance de l'IA tient en ce que ces calculs font ressortir des résultats jusque-là invisibles ; elle suggère même de nouvelles corrélations.

Les systèmes d'IA (SIA) sont donc pilotés par des algorithmes ou des ensembles d'instructions qui peuvent être conçus soit par des humains (intelligence artificielle dite « symbolique »), soit par des machines, renvoyant à l'apprentissage machine (*machine learning*), lui-même « fondé sur des algorithmes auto-apprenants et des modèles statistiques permettant d'effectuer une tâche à partir de modèles et d'opérations logiques de déduction qui ont été établis avec des jeux de données d'apprentissage » (Raulin, 2022 : 17) (« *AI is a broad term that encapsulates a range of approaches, machine learning being one of the most important of them (...). Machine learning is the use of statistical techniques to derive models from data without the need to program parameters of the model* » - Cox & Mazumdar, 2022). Il existe de nombreux types d'IA et aucune définition unique (Unesco, 2023 : 300). Aujourd'hui trois types d'IA sont identifiées : l'intelligence artificielle « étroite » (ANI), classée dans la catégorie d'intelligence artificielle faible car elle n'est spécialisée que dans une gamme étroite de paramètres ou de situations, comme la reconnaissance vocale ou les voitures sans conducteur, par exemple ; l'intelligence artificielle « générale » (AGI), considérée comme une intelligence artificielle forte, car elle travaille à un niveau supérieur, qui correspond à l'intelligence humaine ; et enfin la « superintelligence » artificielle (ASI) qui n'est actuellement pas déployée, mais qui signifie qu'une machine dispose d'une superintelligence ou qu'elle est plus intelligente qu'un humain. A partir de là, l'IA renvoie à un ensemble de technologies assez hétérogène, allant des approches computationnelles et algorithmiques, aux réseaux de neurones et autres systèmes experts, en passant par la statistique.

Sommes toutes, corrélée « aux mouvements de l'open source, de l'open access et de l'open data, ainsi qu'à la transition de l'analyse des métadonnées des documents vers l'analyse du contenu des documents et des informations contextuelles gravitant autour d'eux (texte intégral du document, page web, commentaires et informations enrichies par les utilisateurs, images et textes embarqués dans des contenus multimédia...) », l'intelligence artificielle est aujourd'hui « en capacité de production de résumés automatiques, applications multimédia combinatoires, analyse prédictive et comportementale (approches avec *deep learning* et réseaux de neurones artificiels) » (Raulin, 2022).

Dans ce processus, on le sait, la nature et la qualité des données produites par des humains qui viennent entraîner les algorithmes à même de faire des prescriptions sont primordiales pour éviter toute forme de biais voire de discrimination dans les résultats : « l'intelligence artificielle suppose d'avoir de bonnes données, des algorithmes, des interfaces, des infrastructures, de la mémoire.... » (David Aymonin, directeur de l'Abes, cité in Texier, 2020). « L'IA s'appuie sur un travail continu engagé dans les bibliothèques il y a des années, et sur l'intégration de multiples sources de données et d'information,

patiemment construites, alimentées et enrichies par des professionnels (comme Istex, Gallica, les catalogues, Wikidata, Pascal, Francis, etc. et bien sûr tous les textes produits, collectés, préparés et annotés, y compris les manuscrits) » (*Arabesque*, 2022 : Editorial).

Toutefois des interrogations subsistent, notamment car, comme le soulignent en substance Andrew Cox et Suvodeep Mazumdar, la bibliothèque n'est pas une organisation homogène et statique : les bibliothèques elles-mêmes changent avec le temps. En outre, l'IA s'applique mieux à certains domaines qu'à d'autres, comme à certaines bibliothèques qu'à d'autres (Cox & Mazumdar, 2022). Ce qui fragilise d'autant plus toute forme de projection puisqu'elle s'établit sur une perception globalisante et un état des bibliothèques qui n'est peut-être pas celui des bibliothèques de demain (Cox & Mazumdar, 2022).

Les scientifiques insistent en outre sur le fait que les systèmes de l'IA ne comprennent pas ce qu'ils font : il n'y a aucune sémantique, donc pas de signification, il ne s'agit bien que de calculs, de probabilités, aussi élaborées soient-elles. La notion même d'« Intelligence Artificielle » est un abus de langage qui véhicule des mythes et des présupposés anthropomorphiques que l'on retrouve dans la confiance prêtée à ces systèmes mathématiques. L'absence de signification, de contrôle (l'IA comme « boîte noire » c'est-à-dire absence de lien causale entre entrée d'une donnée et sortie du résultat qui portera pourtant des individus à prendre des décisions), la question des données elles-mêmes et pourtant la confiance malgré tout prêtée à cette technologie, posent dès la conception de l'IA des questions d'éthique et de déontologie qui ont réclamé un encadrement législatif.

Bien que l'IA ait plus de 50 ans, « ses concepts sont encore mal connus, alors que ses applications concrètes sont aujourd'hui nombreuses, notamment dans le domaine de l'information » (*Arabesque*, 2022 : 3), et son entrée dans le champ des bibliothèques (et pour le monde des bibliothèques, d'abord à la BnF), avec la présence d'éditeurs (Emvista, Cairn.info ou Elsevier), est relativement récente (Jacquot, 2019) comme les questions qu'elle pose restent largement ouvertes, puisque si les craintes tout comme les promesses sont nombreuses, les services associés sont encore trop souvent en phase expérimentale (il en va ainsi du Datalab de la BnF, voir Bazin, 2022 ; Père, 2019) et sont en réalité, au moins au moment d'écrire ces lignes, encore trop peu développés pour livrer des éléments de réponse tangibles aux questions qui se posent. Pour autant, une chose semble certaine, l'IA a un effet sur les manières de gouverner (politiques documentaires par exemple), et à cet endroit, « les principaux effets attendus de l'intelligence artificielle ne sont pas les destructions d'emploi mais la réorganisation du travail que la diffusion de la technologie devrait entraîner (Galiana, 2018 : 33)⁷³.

l'IA permet d'effectuer différents types de tâches « qui amènent de la valeur dans un travail, et occupent une certaine place dans le cadre d'une mission donnée. Or, cette place va parfois déplacer radicalement celle qu'occupait le travailleur auparavant. Cela implique souvent que l'individu se redéfinisse par rapport à ce déplacement. L'enjeu va donc être de comprendre comment ce dernier va se positionner vis-à-vis de cette nouvelle configuration » (Condé & Ferguson, 2023). Les professions documentaires ne font pas exception : l'IA « fait évoluer les pratiques documentaires et lance de nouveaux défis pour gérer et valoriser l'information » (I2D, 2022), et « ses applications documentaires induisent déjà une évolution positive de nos métiers » (*Arabesque*, 2022) : automatisation de nouvelles tâches, arrivée de robots tels les chatbot, bookbot, assistance aux usagers, accompagnement des chercheurs sur des corpus de données étendus, automatisation d'une partie des activités documentaires, nouveau croisement de données permettant d'enrichir le service rendu, de mieux adapter une réponse, fouille et classification d'images (selon le principe *Handwritten text recognition* – HTR – et *Extract, Transform and Load* - ETL), production de métadonnées, optimisation de l'indexation, meilleure connaissance voire recherche des nouveaux usages... L'apprentissage visant à favoriser les capacités de catégorisation ou d'indexation d'outils tels que

⁷³ « On considère qu'un emploi est susceptible de disparaître lorsqu'au moins 70% des tâches qui le composent peuvent être réalisées par un ou des SIA. Un emploi se situe dans une probabilité élevée de transformation lorsque 50 à 70% des tâches peuvent être réalisées par un ou des SIA ». *Conseil d'orientation pour l'Emploi*. 2017. Automatisation, numérisation et emploi, tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi.

le *deep learning* « rencontre (pourtant) beaucoup de limites dans la mesure où les ajustements de compréhension des objets (images, etc.) ne renvoient pas à ce qu'un humain perçoit et peut catégoriser » (Père, 2019). La « gestion documentaire » connaît ainsi, avec l'IA, un nouveau changement de paradigme, comme l'indiquent Steve Jacob, Seïma Souissi et Charlie Martineau dans *Intelligence artificielle et transformation des métiers de la gestion documentaire* : « Depuis plusieurs années, l'environnement de la gestion documentaire connaît des transformations importantes.

Premièrement, l'arrivée du numérique a profondément transformé la gestion documentaire et a entraîné un changement de paradigme. La gestion, qui était centrée sur le cycle de vie documentaire, évolue maintenant vers une gestion des flux d'information (Caron, 2021). Deuxièmement, l'accès à l'information n'est plus nécessairement lié à l'accès aux documents (Lamouroux et Ferchaud, 2006). Troisièmement, à partir des années 1990, la numérisation à grande échelle dans les administrations publiques et privées a transformé de nombreuses collections en données numériques. Quatrièmement, avec l'explosion des documents numérisés et numériques à travers l'Internet des objets et les médias sociaux, le processus de gestion documentaire, basé sur le cycle de vie, à savoir l'évaluation, la sélection et l'examen des documents par les professionnels humains, est de moins en moins possible (...). Le recours à l'IA dans le domaine de l'information et documentation va modifier les conditions d'exercice de plusieurs métiers, comme ceux de bibliothécaire, d'archiviste, de documentaliste et de catalogueur. » (Jacob, Souissi & Martineau, 2022 : 2).

C'est ainsi qu'une enquête menée par *Archimag* permet de constater que « selon le domaine professionnel, les inquiétudes sont plus ou moins marquées. Les archivistes sont les plus méfiants vis-à-vis des outils basés sur les IA génératives (près d'un sur deux, à 47 %), suivis par les bibliothécaires (35 %). De leur côté, les veilleurs se montrent plus pondérés : seul un tiers d'entre eux témoigne de la crainte face au développement de ces technologies. Enfin, les documentalistes sont les plus enthousiastes : huit professionnels sur dix (80 %) affirment accueillir avec espoir l'arrivée de ces outils. » (*Archimag*, juin 2023 : 4).

Ainsi, les services de l'IA sont nombreux. Au-delà de ce qui vient d'être indiqué, on peut ajouter le fait que l'IA peut également aider à organiser les données relatives à une bibliothèque, à gérer les prêts et fournir des informations sur les livres et les documents, à servir à trier et à classer les livres, à administrer des demandes, à fournir des informations aux usagers tout en améliorant le système de recherche, à organiser le système de catalogage, ainsi qu'à fournir des recommandations personnalisées aux utilisateurs, elle peut aussi, selon Frédérique Joannic-Seta, aider à l'indexation sémantique des publications afin d'aller au-delà de ce qu'il est envisageable avec l'indexation de type Rameau (*Archimag*, février 2023).

Toutefois, l'absence de sémantisation place l'IA du côté de l'automatisation autorisant le professionnel (humain) à se concentrer sur des activités qui apportent une valeur ajoutée aux usagers : ces « outils complètent et perfectionnent les fonctions de bibliothécaire plutôt qu'ils ne les remplacent » (Père, 2019). La qualité des données, essentielle, la façon dont les données ont été élaborées et traitées comme la question des biais observés restent par exemple du domaine de l'intervention humaine : « Les technologies d'IA et d'apprentissage automatique (...) ne sont opérantes qu'à partir d'une stratégie d'apprentissage saine et de données de qualité. Une première approche est par conséquent de contrôler la qualité des données fournies aux algorithmes d'apprentissage ou d'intégrer aux IA des paramètres régulateurs. Les managers de la donnée devront demain rendre l'IA intelligible à tous ceux qui y sont confrontés et être au cœur de ce processus d'intelligibilité » (CR2PA, 2019).

Ici comme ailleurs, dans un objectif de complémentarité, certains professionnels soutiennent le développement de l'IA en bibliothèque comme enrichissement de l'écosystème du savoir, quand d'autres craignent que la machine ne vienne remplacer tel ou tel service jusque-là assuré par l'humain (Fourmeux, 2019). Pour Emmanuelle Bermès, l'IA modifiera les habitudes de travail des bibliothécaires, notamment de catalogage et de conservation : « elle donne la possibilité de reconstruire intellectuellement le

patrimoine des bibliothèques au travers de la donnée et d'agréger les contenus au gré de logiques autres que celles du bibliothécaire, qui viennent des chercheurs, des usagers » (Rouault, 9 oct. 2019).

Pour autant, un robot conversationnel comme ChatGPT inquiète les professionnels : ce robot conversationnel « promet de répondre à n'importe quelle question en formulant lui-même des réponses convaincantes. Même s'il peut soulever des craintes, comme l'explique dans *Le Monde* la spécialiste de l'Intelligence Artificielle (IA) Laurence Devillers, quant à sa capacité de produire en masse des *fakes news*, « il menace de renvoyer à l'âge de pierre la bibliothéconomie de Google et ses listes de réponses. En intégrant des milliards de données et de process cognitifs, il réalise à une échelle sans précédent ce que la bibliothèque d'Alexandrie avait initié : l'accumulation et le classement des connaissances, la mondialisation et la socialisation du savoir. La question du rôle des bibliothèques s'en trouve posée avec une nouvelle acuité » (*Livres Hebdo*, 2023).

Si les écrits sont donc encore peu nombreux, il reste que les nouveaux usages amènent les professionnels à se réinterroger sur leur offre de services, sur une nouvelle « montée en compétences » des bibliothécaires, sur la fonction de « médiation » (selon Estelle Caron, responsable du département documentation de l'Institut national de l'audiovisuel, citée in Texier, 2020) et globalement sur leurs missions, tâches et métiers (Leclaire & Leroy-Terquem, 2021). De fait, en dehors de compétences évidentes en informatique, référées selon David Aymonin (Texier, 2020) à celles d'un informaticien spécialisé en IA, et comme nous l'avons déjà indiqué de compétences relevant plus traditionnellement des métiers des bibliothèques tel que le fait de produire des données de qualité ou de savoir s'adapter aux évolutions des usages (Leclaire & Leroy-Terquem, 2021), les compétences attendues sont encore mal identifiées. Pourtant, des compétences dans les domaines de la fouille de textes et d'images, les fonctions de documentation, de la collaboration (avec des chercheurs), d'éditorialisation sont identifiées, comme la maîtrise des enjeux liés à la propriété intellectuelle et l'éthique de l'IA (Père, 2019). Mais les compétences managériales sont aussi sollicitées car l'essor de l'IA, comme toute technologie (informatisation des catalogues, RFID, automates de prêts), provoque un nouveau bouleversement de l'organisation du travail en bibliothèque et amène à repenser les organigrammes (Leclaire, 2022) de manière identique à ce qui tendait à s'imposer avec le numérique puisque, ici aussi, les projets qui font appel à l'IA sont des « projets interprofessionnels par essence » (Leclaire, 2022).

Prêt de liseuses, prêt de livres numériques

Le panorama des problématiques liées aux compétences numériques en bibliothèque ne serait pas complet si l'on ne faisait référence aux compétences liées au prêt de liseuses et au prêt de livres numériques, qui ont plutôt cours dans le cadre général des BM que dans celui des BU et autres bibliothèques de recherche : « Ouverture de Bibook aujourd'hui. L'offre de livres numériques des Bibliothèques de Grenoble (via PNB). Il suffira de créer un compte et de s'identifier sur le site MonGrenoble.fr. Attention, il vous faudra en plus un compte bibliothèque associé pour accéder à la ressource en ligne, à obtenir auprès de l'établissement (...). Deux types de documents sont présents au catalogue, au format PDF ou ePub. Les eBooks au format PDF et ePub sont lisibles avec Adobe Digital Editions sur PC, Mac, sur liseuse (Bookeen, Kobo, Sony Reader, etc.) ou encore tablette et smartphone (sous Android ou iOS) grâce aux applications Aldiko Reader ou Bluefire Reader" (https://aldus2006.typepad.fr/mon_weblog/2014/09/bibook-%C3%A0-grenoble-cest-parti.html). Si cet extrait s'adresse aux lecteurs (Brandl, 2016 : 99), il présuppose qu'en coulisse, c'est-à-dire du côté de la *gestion du back office*, tous ces éléments techniques et technologiques de fonctionnement d'un service de prêts de livres numériques en bibliothèque soient également et systématiquement maîtrisés par les bibliothécaires en charge du service.

Aussi, « pour accompagner le développement d'une offre de livre numérique en bibliothèque, les compétences afférentes doivent être élargies au sein des bibliothèques publiques et plus généralement de tout service documentaire comme le souligne Ghislaine Chartron : « la compétence numérique doit être développée et régulièrement actualisée afin de remplir les missions fondatrices d'accompagnement pour

l'acquisition des connaissances et de répondre à des besoins d'informations variés avec une exigence de qualité et de diversité. » (Chartron, 2012) » (Dillaerts & Epron, 2014 : 10). Si, selon Ghislaine Chartron, l'objectif n'est pas de devenir un développeur informatique, il reste que le bibliothécaire est le représentant des besoins et l'ingénieur compétent des services d'information numérique en charge de la gestion de projets diversifiés », l'enjeu est donc « d'acquérir des compétences numériques pour penser les services, programmer les cahiers des charges, négocier avec ses partenaires internes et externes » (Chartron, 2012).

De la même manière, « l'acquisition de compétences numériques est un enjeu pour la catégorie spécifique d'emprunteur·se·s que constituent les bibliothécaires eux/elles-mêmes (...). Bibliothécaires en poste dans d'autres établissements, en recherche de poste ou préparant le concours seul·e·s ou dans le cadre d'une formation universitaire, ils/elles (et plus souvent elles) viennent pour observer l'atelier, prendre connaissance de l'offre, échanger avec les (futur·e·s) collègues. (...) Mme B., bibliothécaire depuis sa reconversion professionnelle, fréquente plusieurs bibliothèques du département, et y emprunte des documents. Forte lectrice (un roman par semaine environ), elle s'est intéressée à la liseuse dans l'optique de la préparation au concours de bibliothécaire : "Je voulais avoir manipulé une liseuse si jamais j'avais une question à l'oral." » (Kellner, 2020 : 18). Savoir prêter une liseuse électronique fait ainsi appel à des compétences techniques et culturelles : il faut savoir utiliser l'outil et ses différentes fonctionnalités, savoir se repérer dans l'offre des biens culturels numériques en ligne, savoir utiliser le web, chercher des livres numériques, connaître et se repérer parmi les plateformes de vente en ligne, maîtriser un lexique propre à l'univers numérique, comprendre et être capable de parler du numérique (Kellner, 2020).

11. L'altérité culturelle et linguistique : une compétence oubliée ?

Il n'en est (pratiquement) jamais question, et pourtant... La diversification des répertoires culturels des catégories sociales favorisées manifeste aujourd'hui l'émergence de formes alternatives de culture générale associées à des valeurs et des attitudes qui tendent à jouer un rôle de plus en plus déterminant dans la formation et le style de vie des élites culturelles et professionnelles (Coulangeon, 2021).

Parmi les compétences générales en matière de culture dont le rôle social et professionnel apparaît aujourd'hui renforcé, celles qui sont liées au contexte d'internationalisation occupent un rôle de premier plan. Il s'agit notamment de la familiarité avec les langues et les cultures des autres pays que le pays d'appartenance : cinéma, littérature, musique... (mais aussi cuisine...) participent d'un « capital multiculturel et cosmopolite » (Coulangeon, 2021 : 224). En un mot, l'altérité culturelle est un des traits caractéristiques des élites culturelles contemporaines.

Ces ressources sont utiles pour celles et ceux qui sont les plus insérés dans l'économie des échanges internationaux. Mais pas seulement, car elles ont globalement une autre fonction : elles fournissent des dispositions à l'expérience sereine et positive de situations personnelles et professionnelles variées et inédites. Elles servent à se retrouver à l'aise et serein dans des situations changeantes : elles sont *adaptatives* et par-là *particulièrement ajustées à l'instabilité des formes du travail contemporain* (au contexte de flexibilité professionnelle) et plus largement à une fragilisation des formes d'attachement : à un poste, une équipe, un service, un établissement, etc.

Tous les répertoires culturels et sociaux ne se valent pourtant pas : la maîtrise de la langue anglaise et de la culture anglo-saxonne sont incontestablement des atouts capitalisables et mobilisables dans un grand nombre de situations sociales, culturelles et professionnelles, par contraste avec d'autres ressources culturelles ou linguistiques.

12. Compétences et connaissances

Une revue de littérature des travaux de recherche anglo-saxons effectuée pour le Congrès de l'IFLA en 2011 par Nonthacumjane Pussadee (Université de Chiang Mai, Thaïlande) présente les compétences et

qualifications dites « clés » de la nouvelle génération des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation. De façon très synthétique, il en ressort que les trois compétences les plus fréquentes dans chaque catégorie analysée sont listées de la manière suivante :

- Générique : interpersonnelles/communication ; calcul général, travail d'équipe.
- Professionnelle : expérience professionnelle, service clientèle ; charte bibliothécaire, catalogage, classification et métadonnées.
- Personnelles : enthousiasme, flexibilité, motivation.

Il s'en dégage également un classement en deux catégories de compétences et une catégorie de connaissances :

- Les *compétences* personnelles, qui sont définies comme des attitudes appropriées, des valeurs ou des traits personnels : avoir l'esprit critique et analytique, être créatif(ve), flexible, être capable de négocier avec une variété d'usagers/partenaires, avoir un sens de la découverte, une capacité d'adaptation, être ouvert et sensible aux autres, enthousiaste, et motivé. La capacité d'analyse et d'utilisation d'outils de management et des compétences plus strictement techniques sont également partie prenantes de ces compétences personnelles. C'est au sein de cette catégorie que sont indiquées les compétences techniques du type : acquisition, classification, catalogage, mais aussi management, comme la maîtrise des logiciels de bibliothèque numérique, la connaissance de standards techniques et de qualité, les langages Web type Markup, le développement de base de données et des systèmes de gestion de base de données, et la conception Web...
- Les *compétences* génériques, qui sont alors définies comme des compétences générales transversales à différentes disciplines, comme la communication (compétence la plus systématiquement citée), la réflexion critique, l'initiation à l'information, le travail en équipe, la littératie informationnel, la communication, la réflexion critique, le travail en équipe, la résolution de problèmes et le leadership, voire l'éthique et responsabilité sociale.
- Enfin, les *connaissances* spécifiques liées aux sciences de l'information : le développement des collections, l'architecture des bibliothèques numériques, les logiciels de bibliothèques numériques, les standards des métadonnées, le développement de base de données et les systèmes de gestion de base de données, les besoins d'utilisateurs, l'archivage et la préservation numérique, le développement de collections et les systèmes de gestion de contenus.

Suivant Philippe Perrenoud, la catégorisation en « compétences » et « connaissances » nous semble pertinente en ce que « le professionnel réfléchit avant, pendant et après l'action et au cours de sa réflexion, il mobilise des représentations et des savoirs de sources diverses. Sans cette *capacité de mobilisation et d'actualisation des savoirs*, il n'y a pas de compétences, mais seulement des connaissances » (Perrenoud, 1994). C'est ainsi l'occasion de rappeler que toute compétence, quelle qu'elle soit, n'est mise en action ou « à exécution », qu'au travers de cette « capacité » que Bourdieu appelle un *habitus*. La « compétences » n'est jamais seulement « technique » au sens de « mécanique », elle est toujours également « cognitive ». En effet, aussi poussée soit elle, toute codification technique des compétences devra compter sur les schèmes d'interprétation et de raisonnement personnels de l'individu, sur cet *habitus*, pour être mise en action : « toute tentative pour fonder une pratique sur l'obéissance à une règle explicitement formulée, que ce soit dans le domaine de l'art, de la morale, de la politique, de la médecine ou même de la science (que l'on pense aux règles de la méthode), se heurte à la question des règles définissant la manière et le moment opportun, *kairos*, comme disaient les Sophistes, afin d'appliquer les règles ou, comme on dit si bien, de mettre en pratique un répertoire de recettes ou de techniques, bref de l'art de l'exécution par où se réintroduit inévitablement l'*habitus* » (Bourdieu, 1972 : 199-200).

13. Normaliser les compétences professionnelles ?

Certaines « tâches » du bibliothécaire, comme le catalogage ou l'indexation par exemple, tâches caractérisées par les professionnels eux-mêmes comme « intellectuelles », étaient jusqu'à récemment – et ce qui est toujours en cours dans certains établissements – réservées à certaines catégories socioprofessionnelles (catégories A et parfois B).

Dans les positions d'excellence, ces missions reposent sur des compétences de type « maîtrise des contenus de connaissances », savantes ou professionnelles et, dans les positions d'exécution, sur des compétences de type « savoir reconnaître des biens culturels produits par d'autres » (par le classement catalographique, la prescription culturelle ou la sélection informatisée de l'information) (Seibel, 1988).

Dans un cas (positions subalternes), il s'agit de savoir rapporter les œuvres à des cadres de classement explicites en utilisant des règles établies (catalogage), dans l'autre (positions d'excellence), il s'agit en quelque sorte de les maîtriser jusqu'à savoir les contester, soit en faisant appel à de nouvelles méthodes de recherche du savoir, soit en se fiant préférentiellement à des règles de classement des biens culturels qui relèvent du goût personnel (savoir identifier le bon livre, la bonne lecture). Le « libre arbitre du professionnel » n'est finalement pas applicable, ou à tout le moins plus limité, dans les positions subalternes (Seibel, 1988).

Ce faisant, les compétences professionnelles sont donc globalement plus difficiles à normaliser dans les positions d'excellence.

14. Nouvelles compétences ou actualisation de compétences « traditionnelles » ?

On ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la distinction entre compétences « nouvelles » et compétences « anciennes » mais appliquées à des situations nouvelles (un nouvel écosystème professionnel), c'est-à-dire jusque-là inconnues, et qui viennent parfois questionner l'identité et la posture du professionnel (Le Montagner, 2018). Dans le cas d'une situation nouvelle, les compétences peuvent faire l'objet de ce que Madeleine Akrich appelle, à propos des objets (Akrich, 2006), un « déplacement » (compétence utilisés dans un contexte différent de celui envisagé par le concepteur), une « adaptation » (compétence légèrement modifiée pour s'adapter au contexte d'usage), une « extension » (compétence greffée d'éléments élargissant ses fonctionnalités), ou enfin un « détournement » (par lequel une compétence est utilisée à d'autres fins que celles prévues par ses concepteurs).

Le *distinguo* entre situation porte à opérer d'autres distinctions, notamment entre compétences et connaissances, comme les connaissances juridiques, politiques, artistiques ou la maîtrise des enjeux spécifiques à un domaine. Par exemple, il peut s'agir de compétences – souvent techniques – exercées :

- Dans le cadre d'un contexte sociotechnique nouveau ou d'autres métiers spécialisés ; il en va ainsi des compétences informatiques comme le langage informatique, la programmation sous python, le codage... (Leclerc, 2022).
- Dans le cadre d'une problématique socio-politique nouvelle comme celle de l'écologie, du développement durable, de la responsabilité sociétale...
- Mais aussi, au vu du développement de l'édition de revues portée par les bibliothèques, de compétences en édition électronique.
- Dans un tout autre domaine et a priori fort éloigné des compétences initiales du bibliothécaire, de compétences relatives au prêt d'objets (ce qui est déjà le cas pour les œuvres d'art par exemple avec les artothèques) ou à la gestion de « collections atypiques » pour lesquelles le prêt est envisagé dans une démarche qui touche à l'*advocacy* : prêter des télescopes, des banjos, des graines, des outils de bricolage, des cannes à pêche... (Beudon, 2015 ; Le Montagner, 2018).

A cet endroit, les compétences techniques du bibliothécaire n'apparaissent pas réellement « nouvelles », puisque se saisir de nouvelles collections par exemple (une grainothèque est identifiée à une nouvelle

ressource documentaire au service du lien social autour des problématiques environnementales) revient à se saisir de... collections. Il en va de même pour les questions relatives à l'écologie et au développement durable : organiser des actions culturelles, constituer un fonds documentaire, participer d'une éducation « aux communs » et à la « biodiversité », travailler collectivement avec différentes catégories d'acteurs, etc. Par contre, ces postures, qui portent le bibliothécaire à être moteur du changement, nécessitent l'acquisition de nouvelles *connaissances*, comme précisément celles qui seront relatives à la gestion d'une grainothèque par exemple, laquelle nécessite de connaître la nature des graines, leur récolte, leur conservation, leur repiquage, etc., ou la gestion de cannes à pêche... (Beudon, 2015 ; Le Guennec, 2018 ; Le Montagner, 2018). De même pour les questions relatives aux enjeux de société en général (de développement durable, de changement climatique, etc.). Les compétences constitutives du métier de bibliothécaire peuvent ainsi s'adosser à de nouvelles connaissances portant sur un champ d'action donné.

Les compétences constitutives du métier de bibliothécaire peuvent également s'adosser nouvellement à d'autres compétences constitutives du métier de bibliothécaire : l'acquisition de nouvelles collections comme les grainothèques par exemple ne se limite pas à leur gestion, mais va souvent de pair avec un travail de promotion et de mise en place de partenariats (avec des usagers, des collectifs, associations spécialisée ou issues du monde de l'économie sociale et solidaire...) afin notamment de combler pour un temps au moins le manque de connaissances spécifiques liées à la gestion des graines (politique des « petits pas »).

Ainsi donc, ce qui apparaît c'est que les compétences historiques constitutives du métier :

- Peuvent s'adosser à de nouvelles connaissances (juridiques : propriété intellectuelle, contrats d'auteur, licences ou contrats-types de partage et diffusion etc., ou propres à tel environnement scientifique, etc.).
- Peuvent s'adosser nouvellement à d'autres compétences historiques.
- Peuvent s'adosser à de nouvelles compétences.

A la manière d'un lecteur passant de l'imprimer au numérique⁷⁴, il peut donc « ne s'agir que » de compétences historiquement identifiées comme constitutives du métier, mais devant faire l'objet d'une sorte d'actualisation / adaptation parce qu'appliquées à un contexte professionnel ou à des supports et contenus qui sont quant à eux nouveaux (inconnus jusque-là), une « nouvelle façon de mobiliser des compétences traditionnelles » (Sérage, 2021 : 49), comme il en va de (Sérage, 2021) :

- La bibliothéconomie appliquée au régime numérique. Les métadonnées de la recherche sont certes différentes des métadonnées documentaires, mais la méthode de structuration reste identique. Seul le contexte évolue, réclamant de mobiliser des compétences acquises, de façon nouvelle, innovante. Par exemple, il peut s'agir tout à la fois de savoir s'orienter dans une documentation, de savoir corriger et contrôler des autorités, mais également de savoir convertir des données (y compris via xslt) ou encore d'importer/exporter des données (oai, sql, sparql, solr)...
- La médiation, dans un contexte caractérisé par l'accompagnement et non plus la prescription, avec par exemple l'accompagnement des chercheurs aux Plans de gestion de données, mais aussi dans un contexte de prise de conscience de la nécessité de mettre en place des collaborations inter-professionnelles qui supposent d'aller au contact des publics tels que les enseignants-chercheurs.
- La veille, facilitée aujourd'hui par les TIC, en particulier Internet, et qui s'effectue grâce à des outils appliqués par exemple au nouvel écosystème de la recherche et à l'évolution des services numériques appliqués à la recherche, avec de nouveaux outils et de nouveaux contenus, dans

⁷⁴ Rappelons tout de même que la lecture de livres numériques présuppose la maîtrise minimale d'un écosystème d'usages qui peut paraître relativement complexe au non-initié : « Les eBooks au format PDF et ePub sont lisibles avec Adobe Digital Editions sur PC, Mac, sur liseuse (Bookeen, Kobo, Sony Reader, etc.) ou encore tablette et smartphone (sous Android ou iOS) grâce aux applications Aldiko Reader ou Bluefire Reader » (site de la Bibliothèque municipale de Grenoble, 2016).

l'objectif de maîtrise des enjeux et du vocabulaire des chercheurs visés par tel ou tel service. Liées aux questions d'accompagnement, on retrouvera ici les questions relatives à l'évolution du système éditorial, aux aspects juridiques de l'*open access* traitant de la propriété intellectuelle, des publications scientifiques (quelle licence ?), des données personnelles par exemple (RGPD).

On retrouve ici la typologie proposée en 2013 par Dominique Cotte (Cotte, 2013 : 44) entre :

- Compétences dites « classiques », comme l'expertise éditoriale, pour laquelle l'évolution est « dictée par des changements d'outils sans remettre en cause les rôles et fonctions déjà en place » (Granger, 2015 : 12).
- Compétences dites « mutantes », comme le signalement par exemple pour lequel s'il est toujours question de « recourir à des standards et des normes afin de garantir une interopérabilité maximale entre systèmes d'information. Mais le signalement des données produites par les chercheurs requiert le recours à des schémas descriptifs devant tenir compte du caractère plus labile et plus hétérogène que celui de la documentation acquise ». Il en va également de l'animation de réseaux, pour laquelle il faut faire face à des profils plus variés, ou encore « les compétences en gestion de projet évoluent aussi du fait de leur changement d'échelle » (Granger, 2015 : 12).
- Compétences dites « innovantes », comme les compétences politiques et juridiques liées au libre accès : « les professionnels sont amenés à intégrer à leur analyse les enjeux inhérents aux modes de production de la recherche (...). Il s'agit de caractériser des types de données, d'identifier et d'analyser des processus, des outils et des acteurs. » (Granger, 2015 : 12).

On constate *in fine*, qu'on a rarement affaire à des métiers et des compétences qui sont de part en part totalement « nouveaux/elles », c'est d'ailleurs là que s'établit l'ancrage d'un métier dans une profession, par les compétences partagées. Comme le note l'OCDE (OCDE, 2019) : « Les nouvelles technologies *transforment* les professions (...). Les nouvelles technologies *créent* de nouvelles professions et de nouvelles façons de proposer ses compétences sur le marché (...) ». L'évolution des métiers des bibliothèques et de l'information participent d'une agrégation progressive de compétences et de connaissances nouvelles sur des compétences (devenues historiquement) traditionnelles, agrégation dont la dynamique se situe dans l'impérative nécessité de ne pas être dépassé par les enjeux contemporains.

15. La « compétence » : vers un recul des critères « métier » ?

L'analyse des pratiques professionnelles en termes de « compétence » focalise son attention sur la dynamique des *personnes* dans l'évolution des situations de travail aussi bien que dans la définition des emplois. Parler de compétences c'est considérer les professionnels eux-mêmes comme les acteurs privilégiés du changement (Dugué, 1994). Avec la compétence, « le bricolage, le savoir-faire issu de l'expérience, les recettes nées de l'histoire individuelle ou collective des salariés prennent place au côté des savoirs plus théoriques traditionnellement valorisés dans la logique de la qualification » (Lallement cité par Dugué, 1994). L'orientation d'une réflexion en termes de « compétences » présuppose ainsi qu'elle est associée à un certain type de formation, privilégiant la formation continue⁷⁵ sur la formation initiale. La formation continue participant d'un mouvement général et déjà ancien qui vise à formaliser et à normaliser des expériences de terrain en favorisant ce que les professionnels *font* (la fonction à remplir) sur ce qu'ils *savent*. En effet, la formation professionnelle participe de la valorisation du pratique et de l'immédiatement utile au détriment des savoirs formalisés, de ce qui est plus théorique ou abstrait (Seibel, 1988).

⁷⁵ Pour une analyse de l'évolution de la notion de « formation » en quatre périodes aboutissant ici à un questionnement déterminé par les notions de qualité, d'individualisation, de compétences et d'organisation apprenante, focalisant aussi son attention sur l'« initiative individuelle en formation » (Berton et al., 2004), la notion d'« employabilité » (Gazier, 1990) et de « compétences » (Ropé, Tanguy, 1994 & 2000), voir Frégné et Lescure (de), 2007.

Nombre de travaux ont analysé le glissement de la « qualification » à la « compétence » comme la résultante de fluctuations permanentes, qui sont la caractéristique de la période contemporaine (Dadot, 1990). L'incapacité à définir des contenus d'activité en perpétuelle évolution, la volonté de ne pas fixer des cadres qui s'avéreraient rapidement obsolètes font entrer en crise les référentiels d'activité, de compétences, comme les classifications. L'accélération des changements encourage par conséquent les situations d'instabilité relative : « Les référentiels et programmes de formations initiales évoluent trop lentement comparés aux réalités de terrain auxquelles les bibliothécaires sont confrontés » (Barrio & Bourdet, 2020 : 48).

Ce qui se traduit :

- Du point de vue des compétences individuelles par le fait qu'aujourd'hui les *dispositions à apprendre* (et à expérimenter) deviennent centrales dans l'activité professionnelle (Gollac & Kramarz, 2000), où le professionnel, pour être employable, se doit d'être « flexible, polyvalent, actif et autonome » (Boltanski & Chiapello, 1999).
- Du point de vue collectif et organisationnel, par la mise en place d'organisations dites « apprenantes », qui fonctionnent à l'appui de « méthodes agiles » lesquelles favorisent un management « adhocratique » (voir par exemple Pérales (coord.), 2015).

Les compétences deviennent peu à peu un instrument indispensable des politiques de gestion des ressources humaines et de la formation. Mais ce glissement ne va pas sans changer le rapport à la *spécificité* des métiers. Avec la notion de compétence, se dessine une tendance : le métier est directement rattaché à la réalité d'un terrain qui s'impose et plus à une conception du métier au regard de l'appartenance à une profession. Il s'agit de faire ce que le quotidien impose de faire, et non de penser ce que l'on fait en fonction de l'idée du métier qu'on se fait (en tant que bibliothécaire je dois faire cela et cela), ou ce pour quoi on a été formé (*initialement*).

Alors même qu'elle parle de « métier », la compétence peut tout à fait être isolée et relativement indépendante des spécificités du « métier » pour lequel le professionnel s'est engagé. La tendance actuelle est que la notion de compétence prête un intérêt moindre aux spécificités de l'activité et aux savoirs qu'elle requière pour valoriser des savoirs *adaptables et transférables* d'une situation professionnelle à une autre (ce qui peut être d'un réel avantage pour les professionnels valorisant la mobilité). Elle entraîne avec elle un effacement relatif des savoirs professionnels spécifiques.

C'est que l'analyse des situations de travail se rabat sur le constat de la complexité, la diversité des tâches et leur polyvalence (Grima, Lépine, Muller & Peyrelong, 2010). C'est ainsi que lors d'une journée d'étude sur « Le nouveau rôle des professionnels des bibliothèques à l'ère du numérique », l'intervenante Anne-Gaëlle Gaudion peut écrire qu'« un professionnel ne doit pas se limiter à apprendre des outils ou des logiciels utilisés dans son activité et ne rien savoir en dehors de ça, il faut qu'il soit capable de s'adapter avec l'évolution du numérique dans un domaine large et sortant même du cadre de son travail quotidien afin d'assurer sa polyvalence et son efficacité où qu'il aille travailler » (Gaudion, 2015).

Ce passage, de la « qualification » à la « compétence », exprime globalement un *recul des critères* qui renvoient au métier ou aux savoirs professionnels spécifiques pour aller vers des critères plus omnibus, avec une notion de « compétence » resserrée sur ce que l'on a appelé les « compétences de troisième type », telles que « l'attitude à l'égard de l'innovation », l'attitude communicationnelle, la « culture de la communication » (Lépine & Peyrelong, 2012), la « coopération », le « travail en groupe », l'« autonomie », la « responsabilité », la « créativité », etc. C'est ainsi que la compétence oriente la réflexion en termes de formation vers des questions de *méthode* amenant l'activité professionnelle vers des « compétences générales partagées par de nombreux secteurs professionnels » (Kupiec, 2003) favorisant les possibilités de *transfert*, plutôt que vers des compétences spécifiques (voir p. 35) : « L'étude des offres d'emploi pour la profession de bibliothécaire, documentaliste ou archiviste montre que les employeurs recherchent des compétences de l'ordre du savoir-faire et savoir-être. Langues, collaboration, participation, notion de

service, travail en équipe sont les éléments marquants dans les demandes d'emploi (Deschamps, 1998). A la recherche de spécialistes de l'I-D diplômés, les employeurs tiennent certainement pour acquis l'existence des compétences professionnelles, et ne les nomment pas toujours spécifiquement. Le développement des nouvelles technologies force pourtant le bibliothécaire/documentaliste à mettre à jour sans cesse ses savoirs techniques. » (Cordonier et Finsterwald, Septembre 2003).

Les formations feront alors la part belle aux approches méthodologiques du type entraînement à la résolution des problèmes concrets au sein d'« ateliers » par exemple : « On peut en conclure que la formation vise essentiellement à faire acquérir les attitudes et comportements considérés comme constitutifs de la compétence mais conçus comme indépendants des savoirs théoriques ou même pratiques » (Dugué, 1994). Les salariés ou employés en posséderont moins des connaissances et des savoirs utiles au travail que des compétences utiles à des *attitudes* ou *rôles* orientées vers l'institution, l'établissement ou l'entreprise.

Ces changements et la fragilité professionnelle qui en ressort peuvent amener les professionnels à développer des stratégies visant à conserver la spécificité des savoirs et des savoir-faire. L'objectif de préservation d'une culture professionnelle commune s'exprimera alors dans le fait de voir par exemple un bibliothécaire retraduire des considérations, disons communicationnelles, à l'aune des missions imparties aux bibliothèques. Mais pour ce faire, plutôt que de retenir un professionnel de la communication sur un poste de « communication », issu d'une formation en communication éloignée des considérations propres au champ professionnel des bibliothécaires, sera préféré un professionnel des bibliothèques, quitte à ce que ces compétences en communication soient moindres, quitte à ce que conservateurs et bibliothécaires « admettent être moins outillés techniquement à la communication que des communicateurs spécialisés » (Lépine & Peyrelong, 2012 : 71).

On assiste par cooptation implicite à la défense d'un « esprit de corps » venant caractériser le fonctionnement même des Grandes Ecoles (Bourdieu, 1989)⁷⁶, et visant à lutter contre les « effets de champ », c'est-à-dire contre l'importation des changements et de profils externes (les changements que connaît la « société » et qu'importent dans le champ professionnel le pôle consultant) dans un contexte de réduction du nombre de postes (on assiste là à une tactique de conservation). Face à cette tactique, d'autres professionnels peuvent s'inquiéter au contraire de cette volonté de contrôle de la profession par elle-même, de la « cristallisation implicite du professionnalisme autour de savoirs, de référentiels d'activités absolument spécifiques aux bibliothécaires, connus d'eux seuls et dont seuls ils peuvent apprécier l'importance » (Lahary, 2002). Ces deux positions, celles de la mobilité et celle de l'inamovibilité, sont caractéristiques d'une part du pôle « savant » et d'autre part du pôle « consultant » de la profession de bibliothécaire.

Ajoutons pour finir qu'il y a « compétence » et « compétences » : la première désigne un état de perfection que tous peuvent viser sans vraiment l'atteindre et qui fait appel à la notion de capacité, de fiabilité – « il est compétent » –, la deuxième des éléments de la compétence que doivent posséder les personnes inscrites à tel ou tel programme ou exerçant tel ou tel métier... (Paradeise & Lichtenberger, 2001 ; Boutin, 2004).

⁷⁶ En réalité, l'esprit de corps est à l'œuvre dans tout champ social. Chez le sociologue, il est produit par toute une série d'actes administratifs et symboliques (sélectivité par concours, gratifications diverses comme un accès à des publications elles-mêmes contrôlées par des pairs, le sentiment d'importance et d'excellence véhiculé, etc.) et a pour principale fonction de permettre, par l'inculcation d'inclinations à la docilité et au conformisme, une reproduction hautement contrôlée du corps lui-même.

Quelle(s) formation(s) ?

1. Un renforcement de la formation continue

Le contexte actuel global est celui d'un état d'incertitude que l'on doit à un contexte contemporain marqué par le fait que le *changement* est devenu un paradigme, un mot d'ordre, et qu'il par conséquent généralisé et accéléré : tous les domaines de la vie sociale, culturelle et professionnelle sont impactés par le changement qui se fait incessant. Ce contexte a de nombreuses conséquences.

L'innovation technologique permanente, la plus grande volatilité des liens professionnels, l'instabilité organisationnelle, les changements qui affectent l'enseignement supérieur, ne sont que quelques facteurs parmi ceux identifiés plus haut et qui caractérisent la situation professionnelle contemporaine, enferment intrinsèquement un facteur d'*incertitude* parce qu'ils remettent en question les *pratiques conventionnelles* qui permettent dans les périodes relativement stables de coordonner des activités, d'établir des référentiels partagés, d'évaluer, d'interpréter des informations, de qualifier des objets, activités, actions, etc. L'approche dite « par compétences » par exemple, ou « APC », qui, outre qu'elle condense et véhiculent toute une philosophie de l'individu (celle du modèle du « cadre autonome ») et de l'organisation sociale (en l'occurrence, le « moins d'Etat »), participe d'une personnalisation des enseignements, d'une prévalence de la performance et de la « compétence » face à la « connaissance », remet en question ces conventions, les dispositifs comme l'ingénierie des formations.

De fait, face à une nouveauté technologique par exemple, et parce que par définition l'innovation (volontaire ou imposée) portée par des professionnels « francs-tireurs » s'impose avant que toute formation ne la prenne en charge, les « bidouillages » de terrain, l'acquisition autodidacte ou « l'auto-formation » sont inévitables. Et cela est d'autant plus vrai que les changements se font plus rapides, ils placent au cœur de la réflexion pédagogique l'articulation entre formation initiale et formation continue.

A ce titre, la *maîtrise du temps* devient un facteur déterminant. Or, la pensée savante par exemple connaît une temporalité qui n'est pas celle de la réactivité, mais celle du long terme. Elle est de fait peu adaptée à une société qui n'a de cesse d'accélérer les changements, notamment technologiques. La formation continue, en répondant à des besoins exprimés par des contenus de formation ciblés et réduits, est *de facto* plus réactive et plus adaptée à une société faite de changements plus rapides (c'est son principe même). De plus, la formation continue participe d'un mouvement général qui vise à formaliser et à normaliser des expériences de terrain en favorisant ce que les professionnels *font* (la fonction à remplir) ou encore savent de ce qu'ils font plutôt que sur ce qu'ils *savent*.

Mais l'intérêt grandissant pour la formation continue exprime aussi en général une prise de conscience : celle d'un décalage ou éloignement progressif entre réalité de terrain encore vécue par les professionnels en poste et décisions centralisées. Elle favorise alors une logique de formation « à la carte » (donc relativement éclatée) car la formation continue répond à une logique de besoins personnalisés, individualisés (mais aussi, à un certain niveau, partagés par d'autres) qui vient rationaliser des savoirs acquis lors d'une démarche initiale personnelle et autodidacte parfois complétée d'une auto-formation en ligne (complément de connaissances).

Certaines études font état du fait que s'il est nécessaire d'intégrer de nouveaux contenus dans la formation initiale, le challenge est surtout d'assurer l'acquisition de ces nouvelles compétences par les professionnels *en activité*, directement concernés et confrontés par des projets, initiatives ou services innovants (comme l'*open access* aujourd'hui). Car en effet, il s'agit moins d'une question de changement de métier, donc de recruter de nouveaux professionnels sur de nouveaux profils et supports, que d'adapter les profils actuels aux nouveaux besoins liés au déploiement de nouveaux services. Il s'agit donc d'assurer l'acquisition de ces nouvelles compétences par les professionnels en activité, dont la demande se structure plutôt par niveau d'expertise et de connaissance des problématiques de la thématique abordée ou du point

de vue de l'identification des finalités des compétences acquises en cours de formation, qu'en fonction d'une catégories professionnelles particulières.

Une articulation entre formation initiale et formation continue est donc nécessaire : la formation initiale des bibliothécaires et des conservateurs d'État par exemple comprend des unités d'enseignement qui abordent l'*open access* dans sa dimension historique et en présentent les problématiques scientifiques et économiques, par le biais des enjeux des bibliothèques et de l'évolution de l'information scientifique et technique. Le contenu des formations dispensées par les CRFCB relève pour le moment essentiellement de la sensibilisation et de l'initiation, dans le cadre d'une adaptation à l'emploi. Un volet plus pratique permettant aux stagiaires de vivre l'expérience de la publication en *open access* pourrait compléter cette formation afin de mieux comprendre fonctionnent les outils et les systèmes de publication.

En France, une formation continue des professionnels des bibliothèques, de l'information et de la documentation est déjà largement proposée. On trouve une offre de formation continue émanant de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib) et des associations professionnelles ou savantes liées à ces métiers, qui disposent d'un centre de formation : Association des professionnels de l'information et de la documentation (ADBS), Association des Bibliothécaires de France (ABF), etc. Une dernière catégorie d'opérateurs de formation continue dans le domaine de l'information scientifique, moins organisée, rassemble toute une constellation d'autres types d'acteurs : il s'agit de toutes les actions de formation plus ponctuelles organisées par des professionnels de l'information scientifique à destination de leurs pairs, qui, soit dans une institution (BnF, ABES), un laboratoire, ou un institut portent généralement sur l'actualité du domaine et sur ses derniers développements. Par ailleurs, il existe 12 Centres Régionaux de Formation aux Carrières des Bibliothèques (CRFCB), qui assurent, outre la préparation aux concours d'entrée en bibliothèque, la formation continue des personnels des bibliothèques universitaires, municipales et départementales, associatives ou privées, via des stages ou des journées professionnelles. Il existe également un réseau de 7 Unités Régionales de Formation à l'Information Scientifique et Technique (URFIST), dont la mission est d'assurer la formation des usagers de l'information scientifique – étudiants et chercheurs, mais aussi et surtout professionnels de la gestion ce type d'information – dont l'évolution des formes et des usages est particulièrement dynamique.

2. Une formation de « professionnel de l'information » ?

Un profil de professionnel « polyspécialiste » ?

Comme nous l'avons indiqué, la philosophie générale de ce modèle contemporain est celui d'une progressive interdépendance, et par là, celui de la polyspécialisation. Le cadre, dirigeant d'une bibliothèque, d'un département, d'un service voire d'un secteur documentaire doit maîtriser la collaboration intra et inter professionnelle mais aussi partenariale, les « techniques et outils de communication », les techniques « de médiation et de gestion de conflits », de « négociation », d'« animation » (de réunion, etc.) ; il doit « organiser des expositions et des événements culturels », « communiquer auprès de publics cibles et animer des débats publics », il doit maîtriser l'évaluation, le pilotage du changement (innovation organisationnelle, recherche de la nouveauté...), la conduite de projet, le management, la gestion (administrative, budgétaire)... Il faut être « ouvert » : ne plus rester « enfermé » dans son SCD, sa BU, son CDI..., mais s'inscrire dans un écosystème professionnel plus large qui favorise un élargissement du champ d'intervention.

Le cadre de bibliothèque est-il nécessairement conservateur des bibliothèques ?

« Puisque le cadre de bibliothèques doit être manager, expert, ingénieur, est-il nécessaire qu'il soit conservateur ? » Cette question en forme de provocation se pose en ces temps bousculés. Elle porte spécifiquement sur les fonctions de direction pour lesquelles semble progressivement s'imposer un rôle de directeur plutôt que de conservateur. S'il est possible d'affirmer que le cadre des bibliothèques a naturellement et de longue date pour fonction de ne pas être seulement conservateur mais aussi de

remplir des tâches administratives de direction, ce qui semble pourtant changer c'est la structure de ces compétences, c'est-à-dire l'ordre de leur importance dans l'exercice même du métier, faisant qu'il est devenu plus nécessaire aujourd'hui de former les cadres sur certaines tâches (comme les tâches managériales). Les tutelles des bibliothèques s'interrogent par exemple sur la nécessité d'avoir un cadre A de la filière culturelle à la tête d'une bibliothèque. Parallèlement, l'édition d'un nouveau référentiel de la filière des bibliothèques comme Bibliofil' (Ministère de l'Education nationale et de la Recherche) prend en compte dans ses emplois types le directeur de bibliothèque et clarifie ses missions et compétences. La notion de qualités managériales fait également son entrée dans les profils de postes des conservateurs en bibliothèques municipales et en bibliothèques universitaires.

Le cadre stratégique en position de direction doit par exemple « participer au dispositif de communication interne et externe de l'établissement ou de la collectivité » non plus seulement dans l'optique de renforcer les activités de médiation culturelle déjà au cœur de leur métier, mais aussi pour valoriser, légitimer, promouvoir leur activité auprès des tutelles et décideurs, bref il doit « mettre en œuvre des actions de valorisation de la politique générale de la bibliothèque » (Lépine & Peyrelong, 2012). Les changements actuels sont tels qu'ils semblent imposer au cadre stratégique d'avoir une formation généraliste, une formation de cadre (des bibliothèques) plutôt qu'une formation de bibliothécaire. Une limite pointée est celle de savoir si ces changements permettent au cadre de direction de conserver un « cœur de métier », donc un cœur de compétences qui ne sert pas seulement à prouver de l'appartenance à une catégorie professionnelle, mais qui sert effectivement à l'exercice de son métier ?

Pour autant, en ce qui concerne les cadres des bibliothèques, il apparaît que la connaissance de la culture « bibliothèque » est perçue comme nécessaire et le fait d'avoir « quelqu'un du sérail » semble contribuer à l'acceptation de fonctions parfois dites « non identitaires » dont les activités et les compétences demeurent parfois floues. Ces transformations modifient nécessairement le contenu et le sens des formations : quelle place donner aujourd'hui à la bibliothéconomie (et quel sens ?), à l'accès à l'information, à l'accueil du public (spécificités professionnelles) face au management par exemple dans la formation des cadres ?

« Bibliothécaire », « documentaliste » ou « Professionnel de l'information » ?

Les réflexions sur les professions ont tendance à prendre le terme (« bibliothécaire », « documentaliste », etc.) comme point de départ, à réfléchir « à partir de » mais pas « sur ». Et de fait, nous n'avons pas rencontré de réelle réflexion sur l'évolution sémantique de la profession au sens du passage de « bibliothécaire » à « professionnel de l'information », de « documentaliste » à « professionnel de l'info-doc », alors même qu'au quotidien nombre de professionnels « des bibliothèques », de « l'information-documentation », s'interrogent sur le contenu même de l'expression « professionnel de l'information ». Or, « médiation », « accompagnement », « prescription », « bibliothécaire », « professionnel des bibliothèques », « de l'information », « de la documentation », « bibliothèque » même, etc., sont des mots avec lesquels, comme dit Pierre Bourdieu, on peut agir. C'est la raison pour laquelle ils sont l'objet d'enjeux professionnels, d'appropriations et de pouvoirs, qui visent à définir la réalité la plus légitime à laquelle les professionnels sont invités à se référer : c'est la raison pour laquelle, souvent, les analyses, même les plus descriptives, disent en réalité ce qui « doit être » et « ce qui ne plus être » plutôt que ce qui « est ». D'où le fait que l'impérieuse nécessité de les définir soit un enjeu primordial pour les professionnels puisqu'ils participent d'une définition des périmètres (voire des monopoles) d'intervention légitimes et donc de la justification même de l'existence d'un métier ou d'une profession. Les réflexions actuelles sur les compétences métiers portent sur un périmètre relativement large et mal défini qui englobe les « bibliothécaires », les « professionnels de l'information » et les « professionnels de la documentation » (ou encore « information-documentation »). Un magazine comme *archimag* englobe par exemple dans « professionnel de l'information » : « documentalistes, veilleurs, bibliothécaires, archivistes, *knowledge managers*, *doc controllers*, etc. » (*archimag*, 2021), « etc. ».

Mais empiriquement, à quoi/qui renvoie cette expression « professionnel de l'information » : à un « sous ensemble » de la profession de bibliothécaire et de documentaliste, à une « nouvelle » catégorie professionnelle issue des « bibliothécaires » et des documentalistes, et tendant à l'autonomie professionnelle (ayant donc ses spécificités, caractéristiques propres, etc.), ou à un changement d'un des pôles du champ professionnel dans la façon de se désigner, de s'identifier, de se définir et d'agir... (et donc, par-là, à une « révolution partielle » du champ professionnel) ? Qu'entendre par « information » ? Que signifie professionnel « de l'information » : « professionnel (de la référence) de l'information » ? « Professionnel de l'accès à l'information » ? « Assistant et consultant en information » (pour lequel, selon les tenants de cette hypothèse, il n'existe pas véritablement de formation : c'est un métier qui requiert un certain nombre de compétences relevant le plus souvent de l'expérience acquise sur le terrain professionnel) ? Le « bibliothécaire » serait-il le « professionnel de (l'accès à) la documentation » ?

Comment « situer » le « bibliothécaire », le « documentaliste » et le « professionnel de l'information » l'un par rapport à l'autre ? Tous les bibliothécaires et documentalistes sont-ils des professionnels de l'information (et dans quelle mesure) ? L'inverse est-il vrai (et dans quelle mesure : on remarquera notamment que « professionnel de l'information » n'est que peu usité lorsqu'il s'agit de bibliothèques publiques, et précisément de bibliothèques territoriales). La question n'est donc pas que sémantique, l'impact sur la géométrie des compétences comme les contenus de formations y est intimement lié et c'est la raison pour laquelle une étude empirique, par entretiens, mériterait d'être menée sur la manière dont les professionnels se perçoivent.

3. Grandes écoles et Université : concurrence ou complémentarité ?

Ces contraintes gestionnaires et managériales modifient la place des opérateurs de formation et de fait leurs stratégies de développement. En effet, on sait que, lorsque la formation et l'enseignement portent sur des tâches d'administration, de communication ou de gestion, et plus récemment sur des tâches de *management* en sa forme « moderne » et rationnelle (le *New Public Management*), autant de contenus de formation qui connaissent une forte montée en puissance, les grandes écoles ne sont alors pas mieux adaptées que l'Université. Ce qui peut faire craindre une perte de légitimité, les grandes écoles de formation étant aujourd'hui plus fortement concurrencées, dans les contenus de formation dispensés, par d'autres opérateurs de formation, notamment universitaires.

Cette concurrence est d'ailleurs renforcée par la professionnalisation des formations universitaires. En effet, dans les formations universitaires de niveau bac+5, l'élaboration des référentiels de compétences par les équipes pédagogiques est désormais censée répondre conjointement aux enjeux académiques et professionnels. L'accent est alors mis sur les compétences en lien avec la spécialité du diplôme, notamment depuis 2002, et l'inscription des formations initiales du supérieur dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cependant, si la spécialisation professionnelle est supposée faciliter l'entrée sur le marché du travail, les référentiels européens préconisent de ne pas négliger les compétences transversales, qui, comme nous l'avons vu, doivent garantir l'employabilité des diplômés.

Cependant, la caractéristique même des écoles de formation spécialisées (Ecole des Chartes, Enssib), le principe de leur existence, correspond bien au moment où la profession devait construire les moyens de produire méthodiquement et de reproduire une spécificité professionnelle ; le concours et la formation venant garantir la maîtrise de cette spécificité. Quels que soient les changements qu'elle ait connus, cette spécificité professionnelle s'articule largement autour de la notion de bibliothéconomie et d'accès à l'information. Mais, au moins pour les postes d'encadrement, les nouvelles tâches contemporaines ont tendance à placer la bibliothéconomie à la périphérie de l'exercice du métier (des cadres), comme un héritage historique affublé d'une valeur symbolique.

.....

CONCLUSION ET PROLONGEMENTS

.....

Vers un professionnel « expert-consultant » en information ?

« Les mutations professionnelles découlent presque toujours d'autres changements. Elles accompagnent les transformations socio-économiques et les options technologiques. Elles se manifestent par des adhésions et par des refus qui divisent parfois les professions : le refus de ceux qui veulent freiner l'évolution parce qu'ils l'associent à leur disparition, l'adhésion de ceux qui veulent accélérer le processus pour retrouver une légitimité sociale. Les bibliothécaires n'échappent pas à cette règle. [...] Pour atteindre les objectifs qui leur sont désormais fixés, les professionnels doivent faire preuve d'un nouvel état d'esprit : meilleure observation des comportements culturels, plus grande capacité d'évaluation, meilleure définition des priorités, aptitude à se situer à côté des partenaires, et spécialement du partenaire politique. Bref, il faut de nouveaux comportements, de nouvelles sensibilités, de l'imagination, une part de risque, de l'initiative, toutes qualités pouvant se résumer en une aptitude à conduire et à diriger un projet culturel » (Guitart, 1987 : 348).

« La fonction documentaire évolue (...). Il existe un rapprochement évident avec le consultant en information, comme "personne qualifiée pour donner des conseils professionnels ou fournir des services" selon *The English Oxford Dictionary*. Cela correspond totalement aux besoins actuels des entreprises et des organisations (...) » (Accart, 2023 : 251).

On voit au final se dessiner une redéfinition de l'excellence professionnelle autour de compétences et de valeurs historiquement promues par les professionnels du pôle consultant devant initialement leur permettre de s'autonomiser du pôle savant : adaptation au et moteur du changement, savoir faire la preuve de qualités nouvelles, valorisation de la productivité, rationalisation de l'intérêt général, qualités relationnelles et éducatives (médiation liée aux progrès de la demande de culture), technicité accrue (médiation liée aux transformations de la demande d'information), polyvalence fonctionnelle, mobilité, place primordiale accordée au public... L'imposition interne de ces changements, facilitée par les transformations externes (sociales, culturelles, technologiques et politiques), vient confirmer, en référence à la taxinomie du champ professionnel élaborée par Bernadette Seibel (bibliothécaire savant

versus bibliothécaire consultant), un regroupement de la profession autour d'un élitisme professionnel de type « expert-consultant » caractérisé par le fait d'être un « expert gestionnaire » (Seibel, 1992 : 840).

Une perte de monopole du pôle savant de la profession ?

Aussi, d'un point de vue interne à la profession (à l'intérieur même du champ professionnel), on peut penser que l'on assiste aujourd'hui, si ce n'est à un renversement complet de l'ordre des légitimités professionnelles historiquement établies, du moins – à l'image de la remise en cause plus générale des monopoles institutionnels – à une perte du monopole de la prescription des normes, des valeurs et des compétences professionnelles par le pôle du pouvoir cognitif (celui, donc, qui produit les connaissances professionnelles légitimes grâce à la formation d'une élite comme les conservateurs) : le pôle savant de la profession (qu'il s'agisse des bibliothèques ou de la documentation) ne peut plus ignorer les dynamiques professionnelles du pôle consultant (qu'il s'agisse du modèle gestionnaire, éducatif ou techniciste), il est probable qu'il doive même s'en inspirer. Il n'y a qu'à penser à la notion de « rôle social » importé dans le champ professionnel par le pôle consultant et les bibliothèques publiques et aujourd'hui largement repris par le pôle savant et les bibliothèques universitaires, et il n'y a qu'à penser au rôle politique, économique et symbolique toujours plus important que joue un public toujours plus varié dans les Centres de documentation. Par analogie aux notions de « champ de grande production » et de « champ de production restreinte » élaborées par Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1971), on peut penser que ce phénomène tient en partie au moins au fait que, si le pôle consultant a renforcé la subordination de la profession à la demande externe (celle des usagers), il est par-là même resté en prise directe avec la réalité évolutive des pratiques, des usages et des demandes comme des changements politiques et économiques, à la différence du pôle « savant », celui de « l'art pour l'art bibliothéconomique », qui s'est peu à peu décalé des contraintes de la réalité externe au champ. Le pôle consultant s'est alors construit un rôle de moteur du changement et semble par conséquent mieux « adapté » (peut-être parce que mieux soumis) aux réalités et contraintes contemporaines auxquelles la profession a été et est aujourd'hui confrontée et contrainte de s'adapter. C'est probablement déjà pour ces raisons que Cécil Guitart interprétait les deux pôles de la profession de bibliothécaire à travers l'idée d'une conception « passive », qui se détermine par rapport aux collections et la conception, et d'une conception « active », qui se situe par rapport à une demande réelle ou potentielle du public, dans sa défense d'un nouveau modèle de bibliothécaire : le « bibliothécaire ingénieur » (Guitart, 1987).

Des indices concrets de ce changement peuvent être relevés à plusieurs endroits, notamment dans la place prise progressivement par les enquêtes sur les publics et les usages des bibliothèques, par la place centrale que prend l'utilisateur (de la même façon que dans le champ de l'éducation), mais déjà dans l'évolution des titres des deux seules grandes études jusqu'ici consacrées au métier de bibliothécaire. En effet, la première, menée par Bernadette Seibel⁷⁷, s'intitule judicieusement *Au nom du livre* (Seibel, 1988), quand la deuxième, menée par A.-M. Bertrand⁷⁸, s'intitule significativement *Bibliothécaires face au public* (Bertrand, 1995). Le déplacement sémantique, du livre au public, semble bien marquer une (r)évolution dans la manière de penser le métier et la place prépondérante que prend peu à peu le pôle consultant. De son côté, la Bpi, par son service Etudes et recherche et à travers de nombreux partenariats, a développé tout un ensemble d'analyses portant sur l'usage des bibliothèques. Les nouvelles tendances, relevées plus haut, qui animent aujourd'hui le monde des bibliothèques viennent également confirmer cette orientation servicielle (« au service des publics »), qu'il s'agisse par exemple de se définir comme « troisième lieu » (ou d'en décréter la fin, pour proposer, selon la logique de la révolution partielle, un autre modèle), de revendiquer une réflexion en termes d'« expérience utilisateur » (UX) ou d'insister sur le rôle social que souhaitent jouer les bibliothécaires (ou à tout le moins certains) en accompagnant les usagers dans des démarches administratives numériques ou autres. On peut aussi citer Frédéric Saby : « Le nouveau bibliothécaire devra alors prendre en compte une autre approche de la fonction de l'établissement et,

⁷⁷ Sociologue.

⁷⁸ Conservatrice, ancienne directrice de l'Enssib.

partant, de son propre rôle, fondée sur les services rendus au public : le premier point d'une refondation de la bibliothéconomie est donc bien la fin de la collection comme modèle dominant, au bénéfice d'un modèle dans lequel le service rendu au public prend le devant » (Saby, 2013 : XX).

Une enquête plus précise sur ce processus de « transfère » de normes d'un pôle à l'autre du champ professionnel et l'analyse de l'imposition de nouvelles normes professionnelles seraient particulièrement intéressantes. Il faudrait notamment identifier les opérateurs de ces transferts et de ces changements, les « passeurs » ou « entrepreneur de moral » pour reprendre Howard Becker (1985), c'est-à-dire celles et ceux qui tendent et réussissent à imposer de nouvelles normes, ainsi que les médiations et stratégies de légitimation par lesquelles ces normes s'imposent et se diffusent, notamment par la mobilisation d'un réseau de coopération et l'accès à la visibilité publique d'une prise de position à travers un article dans une revue ou un magazine professionnel, la direction d'un ouvrage ou même la rédaction d'un chapitre d'ouvrage...

L'expert consultant comme modèle d'excellence ?

De la sorte, le *modèle d'excellence*⁷⁹ du professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation semble devenir celui d'un consultant expert qui travaille « pour des missions spécifiques suscitées par la décentralisation politique » (l'ouvrage *La bibliothèque* (Jacquet, Poissenot, Etienne, 2021) étant ici un parfait reflet de ce processus), l'obligation de réponse aux demandes sociétales et des publics (handicap, climat, etc.), par la nécessité de l'assistance technique liée à l'informatisation de la gestion ou de la politique documentaire, ou encore par le développement de la conduite de projet pour la coordination d'autres métiers culturels... (Seibel, 1992), ce à quoi il faut ajouter le renforcement de la gestion managériale des équipes et des équipements et la gestion imposée des outils technologiques à tous les échelons de l'activité professionnelle. Nous vivons encore aujourd'hui *une phase de structuration d'un nouvel état du champ* ou groupe professionnel au profit du pôle consultant dans lequel, contre l'idée d'une « désintermédiation » en réalité limitée aux plus dotés en capital culturel du champ (Coulangeon, 2021), le paradigme de la bibliothèque comme dispositif de médiation entre des contenus (sociaux et culturels) et des publics et le bibliothécaire comme intermédiaire culturel contribuant à la construction de la valeur et de la visibilité s'imposent comme une évidence. Dans cette période d'instabilité, on assiste probablement à une forme de réconciliation des différents pôles du champ des professionnels des bibliothèques, mais aussi de la documentation, autour de la recherche d'une fonction commune, celle du *traitement de l'information*, dont les professionnels deviennent des « experts-consultants » ou « experts-spécialistes » (Seibel, 1995). A l'image de ce qui a eu cours dans le milieu des années 60, l'information semble redevenir ce qui permet de dépasser le clivage bibliothécaire / documentaliste.

En conclusion, disons que si la période contemporaine est si bouleversante c'est qu'elle n'est pas celle de quelques ajustements politiques, techniques ou technologiques. Elle est plus fondamentalement caractérisée par une redéfinition, à nouveaux frais, des légitimités, des monopoles (ce qui ne va pas sans engager tout un ensemble de repositionnements professionnels), et plus concrètement des *frontières* et des *territoires* intra et inter professionnels : entre groupes professionnels (entre bibliothécaires et informaticiens notamment, parfois entre bibliothécaire et ingénieur pédagogique, entre « anciens » et « nouveaux » métiers...), entre professionnels des bibliothèques, de la documentation et de l'information eux-mêmes, entre métier d'« exécution » et métier d'encadrement, entre activités (articulation entre activité cardinale et « sale boulot » (Rabot, 2015)), entre champs de compétences, entre rôles, valeurs et postures ou identités professionnelles ... A travers ces transformations, les expertises, les catégories d'acteurs détenteurs d'expertise, leur positionnement, leur autorité ou pouvoir sur tel ou tel domaine (prescription, décision, choix, mais aussi gestion informatique, politique documentaire...) font l'objet d'une redistribution encore instable.

⁷⁹ Et non « le professionnel », et encore moins « le bibliothécaire » : nous l'avons vu, le groupe professionnel n'est en rien homogène.

Cette redéfinition, rendue plus incertaine par une accélération des changements que l'on doit notamment à un renouvellement quasi permanent du matériel, des logiciels (les nombreuses « montées de version »), des nomenclatures, mais aussi des rapports de force (via notamment l'émergence de nouveaux opérateurs de formation et la scission de certains de ceux qui étaient établis), vient *ipso facto* interroger les *référentiels métiers*, puisque ce sont des supports institutionnels ou des outils de gestion administrative qui ont *a contrario* pour fonction de *stabiliser* dans le temps les domaines d'expertise et les limites des métiers (les « juridictions » d'Andrew Abbott), donc l'ordre des compétences professionnelles. Comme l'indiquent Cordonier et Finsterwald, mais nous l'avons déjà souligné, le développement des nouvelles technologies force le bibliothécaire / documentaliste à sans cesse mettre à jour ses savoirs techniques / technologiques (Cordonier et Finsterwald, Septembre 2003). La période n'est peut-être que transitoire, avant une nouvelle stabilisation (un nouvel « état du champ »), mais elle est par-là même déterminante.

Quatre grands domaines stratégiques

Notre travail n'épuise bien entendu pas tout de la réalité contemporaine du monde des bibliothèques et de la documentation. Et ce d'autant que les évolutions ne sont peut-être jamais allées aussi vite. Pour autant, et pour établir une sorte de photographie à un temps t de ces écosystèmes professionnels, on se propose maintenant de synthétiser les grandes *tendances* actuelles ou récentes qui structurent aujourd'hui le champ professionnel de l'information à travers une série de tableau de synthèse. Cette conclusion commence par l'identification de quatre grands domaines stratégiques dans lesquels les professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation sont aujourd'hui investis, par choix, mais l'on pourrait *in fine* qualifier de « choix du nécessaire »⁸⁰ : le « numérique » ; le processus politique de « modernisation des services publics » ; les « enjeux de société » ; et enfin la redéfinition de la « posture professionnelle » elle-même. Ces quatre grands « domaines » sont ensuite déclinés en cadre / contextes ; enjeux et problématiques professionnels.

Chaque professionnel est objectivement situé et est subjectivement amené à se situer par rapport à ces grands domaines stratégiques. Toutefois, ils ne seront pas tous également impactés par chacun de ces domaines ; cela variera en fonction de leur position professionnelle (définie de façon multifactorielle : grade, cadre, poste, établissement, ancienneté, missions, etc.).

⁸⁰ On pourrait en effet interpréter les multiples adaptations historiques (nécessaires) des professionnels des bibliothèques et de l'information à travers la notion de « choix du nécessaire ». Ici, le choix est nécessaire et la nécessité faite vertu, elle « impose un goût de nécessité qui implique une forme d'adaptation à la nécessité et, par-là, d'acceptation du nécessaire, de résignation à l'inévitable » (Bourdieu, 1979a : 434).

I. Le « numérique »

Cadre / contexte

- Invention et déploiement des technologies de l'informatique, du web et d'Internet
- Conséquence de massification, libéralisation et dérégulation du marché de l'information
- Renouvellement permanent (matériel, logiciels, innovations...)

Enjeux professionnels

- Gestion informatisée de l'information / Gestion de l'information informatisée

Problématiques professionnelles

- Médiation
- Rechercher, renouveler l'accès et promouvoir (valoriser) une information sélectionnée, contrôlée et de qualité (scientifique, informationnelle, ancienne, actuelle, littéraire, sociale, administrative, etc.)
- Innovation

Objets des problématiques et des enjeux

- SGB, SI, donnée, bibliothèque numérique, accessibilité, éditorialisation, qualité, prêt numérique, sites web, RSN...

Entrée par domaine d'activité	Objets	Publics	Professions / Métiers	Faisceau des tâches	Actions	Domaines de compétences
I. Gestion technique	Des systèmes (SGB)	Professionnels	Bibliothécaire Administrateur responsable SG /	Suivi dysfonctionnements, production de statistiques et d'indicateurs de pilotage (catalogage, traitement du document, usages, etc.), coordination avec SI, formation --- Transformation des codes de catalogage et SGB pour adaptation au web de données (transition bibliographique)	Produire des statistiques, vérifier, piloter, coordonner, évaluer, former	Compétences informatiques Bibliothéconomie Maîtrise des codes de catalogage Coordonner
	De la donnée	Professionnels	Bibliothécaire <i>data</i> curator	Curation de données dans le SGB	Extraire, nettoyer, dédoubler, indexer, signaler Piloter, coordonner	Bibliothéconomie Compétences informatiques
	Des systèmes informatisés	Professionnels	Informaticiens	Difficultés techniques, changement de matériel...		Compétences informatiques
	Des back offices	Professionnels Usagers	Bibliothécaire	Paramétrage des accès, politique et informatique documentaire, acquisition (achat de bouquets), gestion des fonds et ressources numériques, mises à jour, gestion des abonnements		Bibliothéconomie Compétences informatiques
II. Production et éditorialisation de contenus (documentaires, informationnels, scientifiques, pédagogiques...) Communication	Des collections numériques Bibliothèque numérique (prêt de livres numériques)	Usagers (tous-tes)	Bibliothécaire (médiation numérique)	Veille (ciblée), éditorialisation, architecture de l'information, valorisation gestion de bouquets	Créer des interfaces Numériser Constituer des collections numériques, production, animation et valorisation de contenus à éditorialiser	Compétences informatiques Maîtrise des abonnements de bouquets Négociations
	De contenus d'interfaces (site web, portail...)	Usagers (tous-tes)	Bibliothécaire (médiation numérique)		Créer des interfaces Numériser Production, animation et valorisation de contenus (médias sociaux, blogs...) à éditorialiser	Compétences informatiques Architecture de l'information
	Contenus informationnels : actualité scientifique, littéraire, culturelle, politique, etc. RSN	Curateur de contenus, Document Controller, Manager de l'information <i>Social médiateur</i>	Bibliothécaire journaliste (médiation numérique) (curation de contenu)	Veille (ciblée), éditorialisation, architecture de l'information (son, image, texte), valorisation, niveau de langage Revue de sommaires collaborative, sites Web, guides de recherche documentaire, catalogues sémantiques, dossiers-articles-brèves thématiques, numérisation de collections, webmagazine Production de manuels en <i>open access</i> , mise à disposition de corpus de données de la recherche	éditorialiser, contrôler, sélectionner, structurer (ses contenus), coordonner (des contributeurs), collaborer Numériser Veiller Gérer des outils de management des RSN (Hootsuite, Buffer)	Connaissances juridiques (droits d'auteur) Architecture de l'information Compétences informatiques : Logiciel CMS / Blog / PearlTrees / Scoop.It Maîtrise de Facebook, Twitter, Instagram...
	Accessibilité au savoir académique, scientifique	Chercheurs, étudiants (3 ^e cycle)	Bibliothécaire curateur de contenus, document controller, manager de l'information	Signalement (bouquet de revues, Mir@bel, CCSD, Persée) Diagnostic (revues prédatrices, <i>Compass to publish</i>)	Numériser, recenser, contrôler, sélectionner, regrouper, éditorialiser, partager Veiller	Compétences informatiques architecture de l'information

III. Accompagnement des usagers	Open access / open science	Chercheurs, enseignants-chercheurs, doctorants	Bibliothécaire de données ou Data librarian	Aide à la gestion des données pour préparer les publications (> aide au PGD et à la publication)	Anticiper, préparer, planifier, structurer, collaborer, veiller	Compétences informatiques Maîtrise des enjeux et du vocabulaire des chercheurs, des questions relatives à l'évolution du système éditorial, aux aspects juridiques de l'open access traitant de la propriété intellectuelle, des publications scientifiques (quelle licence ?) ou des données personnelles (RGPD).
	Innovation pédagogique numérique	Enseignants-chercheurs, doctorants	Bibliothécaire	Identification et promotion des ressources pédagogiques en ligne (peut passer par : convaincre de l'intérêt d'utiliser Moodle, d'un scénario pédagogique en ligne, etc.)	Accompagnement pédagogique, gestion de projet, collaborer	compétences informatiques (Moodle, gestion de bouquet) négociation
	Ressources pédagogiques	Etudiants	Bibliothécaire	Identification et gestion de ressources numériques	C2I	compétences informatiques compétences pédagogiques
	e-administration	Usagers (plutôt défavorisés)	Bibliothécaire conseiller numérique, Community manager	Accompagnement : - Aux démarches administratives (CV, emploi, impôts...) - A un usage des outils bureautiques et numériques : moteur de recherche, navigation, boîte mail, RDV, sites, etc. / gestion de logiciels de bureautique (word, excel, etc.) Base de données (Kompass...)	Accueillir, aider, conseiller, orienter, collaborer, écouter, convaincre Bienveillance, respect, écoute Former les usagers à l'acquisition de compétences qui permettent d'accéder aux informations et aux services utiles, à en comprendre leur fonctionnement	Mise en place de partenariats avec services concernés (Pôle Emploi...) Connaissance de l'environnement institutionnel, des acteurs sociaux territoriaux, Recrutement filière culture + social, éducation, animation Pas forcément des pro de la bibliothéconomie compétences bureautiques
IV. Education	EMI	Usagers (tous-tes)	Bibliothécaire	Information literacy Lutte contre la désinformation, former à la compétence critique des usagers, compréhension de l'information, Accéder aux informations et aux connaissances, analyser, évaluer, utiliser, produire et communiquer de manière légale et éthique respectant les droits humains	Ateliers de recherche documentaire, formations à la maîtrise de l'information, ateliers Wikipédia, conférences Ressources documentaires Accueillir	Diagnostic Veille Mise en place de partenariats Organisation d'événements (conférences, ateliers, expositions, résidences...) Gestion de projet Evaluation compétences bureautiques
V. Changements technologiques actuels	Intelligence artificielle (IA)	Professionnels Usagers	Informaticiens spécialisés en IA Bibliothécaire (en phase expérimentale)	Phase expérimentale Automatisation de nouvelles tâches, chatbot, bookbot, assistance aux usagers, accompagnement des chercheurs sur des corpus de données étendus, automatisation d'une partie des activités documentaires, nouveau croisement de données permettant d'enrichir le service rendu, de mieux adapter une réponse, fouille et classification d'images, production de métadonnées, optimisation de l'indexation, meilleure connaissance / recherche des nouveaux usages.	Phase expérimentale Numériser des documents anciens, des images, optimiser, adapter une réponse, approfondir une granularité, fouiller plus rapidement, produire des métadonnées...	Des compétences mal connues Compétences informatiques (informaticien) Compétences en fouille de textes, fonctions de documentation, collaboration ; maîtrise des enjeux liés à la propriété intellectuelle et l'éthique de l'IA.

II. La « modernisation des services publics »

Cadre / contexte

- Modernisation de l'action publique
- Gestionnarisation
- NPM (*New Public Management*)
- Complexification des organisations
- Rentabilité
- Plus forte interdépendance fonctionnelle
- Transversalité
- Rationalisation de l'intérêt général

Enjeux professionnels

- Pilotage stratégique, encadrement, gestion

Problématiques professionnelles

- Gestionnaire (gestion stratégique)

Objets des problématiques et des enjeux

- Gestion des ressources (humaines, budgétaires, organisationnelles), marketing et communication, pilotage stratégique, évaluation...

Entrée par domaine d'activité et contenus

Voir ci-après.

Entrée par domaine d'activité	Objets	Publics	Professions / Métiers	Faisceau des tâches	Actions	Domaines de compétences
I. Direction Responsabilité d'un service, d'une mission...	Gestion stratégique des établissements, espaces, lieux, services... Maîtrise des ressources organisationnelles et budgétaires	Equipes Tutelles Elus Financeurs	Cadre des bibliothèques	Management, administration, expertise, évaluation, diagnostic, négociation/médiation, collaboration, communication, marketing, advocacy Travailler en transversalité Avoir en charge des tâches de cadre des bibliothèques plutôt que de bibliothécaire	Gérer, manager, administrer, communiquer, expertiser, évaluer, diagnostiquer, négocier, accueillir	Compétences : - transférables - gestionnaires et technocratiques - juridiques, économiques - de cadre des bibliothèques avant celles de bibliothécaire - en ingénierie culturelle - en bureautique Pas forcément des pro de la bibliothéconomie
II. Evaluation Marketing	Enquêtes publics / usagers Marketing	Etablissement Direction Services	Cadre des bibliothèques	Evaluer les attentes et les perceptions des usagers / publics. Mener des enquêtes quantitatives et qualitatives (quanti-quali)		Compétences : - Méthodologie d'enquête - Analyse de données - Logiciels d'analyse (LibQual+, ...) - Rédactionnelles - Communication / Valorisation - Mise en œuvre Savoir restituer des résultats Valorisation
III. Communication						

III. Les (nouveaux) enjeux « de société »

Cadre / contexte

- Nécessairement évolutif (référé à l'évolution des contextes : précarisation de la population, enjeux climatiques, accessibilité, démocratisation, etc.).

Enjeux professionnels

- Médiation
- Utilité sociale
- Advocacy
- Service public
- Rôle social et éducatif des bibliothèques

Problématiques professionnelles

- Education, sensibilisation
- Inclusion
- Sociabilité
- Socialisation
- Proximité
- Lien social
- Convivialité
- Désintermédiation
- Information

Objets des problématiques et des enjeux

- Développement durable, responsabilité sociétale, écologie, EMI, accompagnement à l'e-administration, accueil (public précaire, immigré...), insertion professionnelle, formation...

Entrée par domaine d'activité et contenus

Voir ci-après.

Entrée par domaine d'activité	Objets	Publics	Professions / Métiers	Faisceau des tâches	Actions	Domaines de compétences
I. Médiation, accompagnement, éducation, formation	DDRS	Usagers (tou-te-s) avec ciblage possible selon catégorie : retraité, étudiant, défavorisé, enseignants-chercheurs, jeune, migrant, précaire...) Professionnels Elus Partenaires	Bibliothécaire	Education à l'environnement Impact architectural Fonds documentaire Eco-gestes Management (environnemental) / qualité de vie au travail Fonds atypique (extension des collections vers : gainothèque, bouturothèque, fringothèque, etc.) Education usagers Expositions / ateliers... Labellisation Règlementation	Mener des actions culturelles (ateliers, expositions...) Acquisitions documentation sur l'environnement, l'écologie, etc. Collaborer avec des services, associations, etc. Créer des collections atypiques (grainothèques)	Médiation / Pédagogie Acquisition nouvelles connaissances, comme la gestion d'une grainothèque, qui nécessite quant à elle de connaître la nature des graines, leur récolte, leur conservation, leur repiquage, etc.,
	Ecologie				Très variées Recyclage des déchets, mise en place d'un composte, respecter les impératifs du développement durable inscrits dans les achats publics, réduire le parc automobile des bibliothèques, prendre en compte l'impact écologique des bâtiments, mettre en place un fonds documentaire dédié, réflexion sur plastification des livres, éduquer aux communs, à la biodiversité, mettre en place des ateliers, nichoirs...	Médiation / Pédagogie Consommation responsable, biodiversité, numérique responsable, inclusion, qualité de vie au travail, transition énergétique... Compétence « transversales » : changement, collective, systémique, prospective, responsabilité et éthique
	Répondre aux nouveaux besoins Marketing			Renouvellement de l'offre Promouvoir de nouveaux services de prêt (des objets et non plus – seulement – des livres) Economie sociale et solidaire Mutualisation (de savoir-faire, de connaissances, technique, etc.)	Créer : - des collections atypiques (graines, instruments, outils...) - des artothèques - des ludothèques - des fringothèques etc.	Acquisition savoir-faire ciblés, de nouvelles <u>connaissances</u> sur l'objet concerné : - œuvres d'art (assurance, entretien, entrepôt, etc.) - cannes à pêche (catégories, qualités, type de pêche, montage d'un bas de ligne, etc.) - nature des graines, récolte, conservation, repiquage, etc. - Idem pour instruments de musique, etc. Compétences : bibliothéconomiques, pédagogiques, relationnelles, d'animation et de communication, rédactionnelles/éditoriales, en gestion de projet et la conduite de partenariats, en valorisation
	Migration, exclusion sociale			Action sociale hospitalité Insertion professionnelle Partenariats (CCAS, Pôle Emploi, etc.) Fonds documentaire Contacts	Gratuité de l'inscription Acquisitions (langues étrangères, manuels d'apprentissage de la langue française, etc.) Formations Visites Ateliers de conversation Action culturelle (expositions)	Compétences : - Langues étrangères - Collaboratives - Partenariales

	Lutte contre la désintermédiation				Favoriser la proximité, la convivialité, l'accueil Création d'espaces de convivialité (consommation, sofas, etc.)	Bibliothèque 3ème lieu Suppression de rayonnages	
	Lutte contre l'individualisme				Mise en place de nouveaux services	Nouveaux services : Guichet du savoir, Points d'actu, Questions?Réponses!	
	Travail collectif, lien social				Favoriser le confort, la rencontre, faciliter les échanges, favoriser la convivialité	Aménagement d'espaces de travail (étude, recherche, consultation...) Suppression de rayonnages	
	e-administration				Cf. Accompagnement	Cf. Accompagnement	Cf. Accompagnement

IV. La « posture » professionnelle

Cadre / contexte

- Agentivité ou « encapacitation » : processus visant à donner aux individus et aux collectifs la capacité d’agir, en termes de compétences et de possibilité d’action.
- Servuction : effritement du primat des collections pour plus de services (formation, accueil, activités culturelles, services aux chercheurs....
- Inclusion : diffère de l’intégration par un renversement, il s’agit de s’adapter à l’usager et non l’inverse.

Enjeux professionnels

- Définition du modèle de professionnel des bibliothèques et de l’information-documentation.

Problématiques professionnelles

Plus qu’ailleurs, la question des « postures professionnelles » est liée à la position professionnelle : avec une dominante « assistant » dans les positions d’exécution, et une dominante « gestionnaire » dans les positions d’excellence.

- Expertise
- Gestion
- Transversalité
- Collaboration intra / inter professionnelle
- Co-construction
- Accompagnement
- Médiation
- Servuction (Services <|> collections)

Objets des problématiques et des enjeux

- La nature de l’offre (collections / services) ; la nature de la relation à l’usager (assistant, tiers participant, médiateur) ; la nature de la relation à l’écosystème stratégique (interne : RH, budget, etc., et externe : élus, partenaires divers...) ; la nature de la relation à l’écosystème technique (interopérabilité, relation à l’informatique et aux informaticiens...).

Entrée par domaine d’activité et contenus

Voir ci-après.

Entrée par domaine d'activité	Objets	Publics	Professions / Métiers	Faisceau des tâches	Actions	Domaines de compétences
Tous domaines, cadres, statuts, postes, établissements...	Nature de la relation : - à l'utilisateur - à l'écosystème technique et stratégique Nature de l'offre : - Collections - Services	Etablissement Usagers Partenaires (associations, entreprises, autres services publics...) Opérateurs de formation	Posture du bibliothécaire « expert-consultant »	Expertise, encadrement, gestion (d'établissement, de projet), pilotage, communication. Polyspécialiste Etre tiers participant, assistant à la recherche mais aussi producteur de l'information. Faire pour et avec l'utilisateur « tel qu'il est » Partir des besoins des utilisateurs S'appuyer sur les technologies évolutives du numérique (pour communiquer, informer, diffuser)	Demander aux usagers leurs besoins, attentes... Associer les usagers au pilotage de la bibliothèque Considérer les demandes d'acquisition des usagers Faire appel aux connaissances et compétences des usagers pour le développement et la gestion des fonds Faire appel aux usagers pour l'animation d'atelier... Abandonner la posture prescriptive Mettre en place des plateformes collaboratives au service des usagers	Polyspécialisation Accueillir, aider, conseiller, orienter, collaborer, écouter, convaincre Bienveillance, respect, écoute

Ouverture : installer une dynamique collective

Une prospective sectorielle pertinente ne peut naître que d'une connaissance approfondie des facteurs qui structurent un secteur professionnel donné ; elle ne peut débiter qu'au terme d'une étude rigoureuse de secteur concerné (Moati, 2003), c'est ce que nous avons tenté ici. A partir de là, pour identifier les probabilités à venir, il faut encore démêler l'écheveau de facteurs internes/externes impliqués dans les transformations relativement récentes des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation, c'est-à-dire dans les frontières et les territoires intra et inter professionnels. Un tel travail dans un contexte de changement permanent ne peut que s'appuyer sur une démarche analytique qui permette l'élaboration d'outils dynamiques, telles des cartographies dynamiques des métiers et des compétences réalisables sur la base d'AFC ou d'ACM⁸¹.

Une telle démarche ne consiste pas à prévoir l'avenir (ce qui relevait de la futurologie) mais à élaborer des scénarios possibles dans leurs perceptions du moment sur la base de l'analyse des données disponibles (états des lieux, tendances lourdes, phénomènes d'émergences) et de la compréhension des processus en cours. Une démarche prospective doit s'appuyer sur des intuitions liées aux analyses rétrospectives et à la mémoire du passé ; elle se donne pour objet de contribuer à une définition du probable par l'analyse des régularités tendanciennes.

Dans une société marquée par une accélération des changements, il devient de plus en plus impératif de répondre aux besoins du milieu professionnel au fil de l'eau, voire d'anticiper l'évolution des activités, de préfigurer les changements. C'est bien la raison pour laquelle il devient nécessaire de savoir développer une *démarche prospective sectorielle*. Une démarche par ailleurs nécessairement *continue*, car pour être efficace, la prospective doit être itérative et se fonder sur des successions d'ajustements et de corrections (boucles de rétroaction) dans le temps.

Il s'agirait donc au final d'observer le changement (Dupuy, 2011). Mais il faudrait le faire à l'appui d'un *observatoire* des métiers et des compétences qui permette de produire les analyses itératives nécessaires d'anticiper les besoins, notamment en matière de formation et d'informer les acteurs concernés : apprécier l'évolution des métiers, des fonctions et des qualifications, recenser les métiers nouveaux et leurs caractéristiques, réaliser un travail de veille sur les emplois, pourraient constituer les principales missions d'un tel observatoire (Rosemberg, 2019).

Un observatoire qui s'inscrive cependant dans une démarche prospective sectorielle *cumulative* et *coopérative* afin de permettre un partage accru des connaissances théoriques, méthodologiques, des outils et modèles élaborés, comme des meilleurs résultats d'études obtenus par les différents organismes professionnels impliqués. Les études, les cartographies, nombre de mémoires (comme les mémoires de DCB soutenus à l'Enssib : Desrues, 2019 ; Rosemberg, 2019 ; Paris, 2019 ; Di Pietro, 2015 ; Sherer, 2014 ; Rey, 2010...), les référentiels mêmes se multiplient sans bien souvent faire l'objet d'un partage ou même d'un échange (critique) entre professionnels. Même les cartographies locales bénéficieraient de tels échanges : « Nous avons constaté dans cette étude que de nombreux établissements ont lancé localement des chantiers de cartographies et de refonte de leurs fiches de poste. Or aucun des responsables, pilotes de ces projets n'avait réellement connaissance des démarches entreprises dans d'autres bibliothèques, ou alors de façon très partielle. Les contextes et les objectifs étaient certes différents mais le travail de chacun aurait pu très certainement être facilité et enrichi si des échanges avaient été possibles entre les établissements » (Rosemberg, 2019 : 86).

La plateforme de *partage* des supports de formation comme Zenodo est un exemple inspirant : « cette plateforme lancée à l'occasion des journées nationales des formateurs au début de l'année 2019 propose

⁸¹ L'Analyse Factorielle des correspondances est aujourd'hui particulièrement utilisée pour étudier le lien entre deux variables qualitatives et l'Analyse des correspondances multiples est utilisée lorsque l'on souhaite étudier la liaison d'un jeu de données à plus de deux variables.

aux bibliothécaires formateurs de déposer des supports et des méthodes de formation » (Rosemberg, 2019 : 86). Pour Alexandre Pailley, une telle démarche cumulative viserait à la fois un partage accru des idées et pratiques de formation aux compétences informationnelles dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur, le développement d'un esprit de partage et d'innovation, et un gain de temps dans la préparation des formations » (Pailley, 2019). Partant, une autre mission confiée à un observatoire des métiers et des compétences serait d'alimenter cet espace mutualisé, donc d'engager un travail de veille.

Mais implémenter des données sur une plateforme centralisatrice aurait un impact limité si ces données n'étaient pas discutées. Au-delà donc d'un espace de partage dématérialisé *qui, c'est primordial, transcende les appartenances et les enjeux sectoriels-institutionnels*, et qui est une première étape intéressante et nécessaire, il serait pertinent d'envisager que la mise en place d'un observatoire serve en complément à créer de façon récurrente (annuelle par exemple) une *dynamique d'échanges* entre professionnels, par exemple à travers une journée d'étude spécifiquement consacrée aux questions d'emplois et de compétences.

.....

SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

.....

AAF, *Présentation du référentiel-métiers*, 2012.

Accart Jean-Philippe & Vaissaire-Agard Clotilde. 2018. *Bibliothécaires, documentalistes : tous entrepreneurs ?* Klog Edition, Bois-Guillaume.

Accart Jean-Philippe. 08 avril 2015. Entretien avec l'auteur : Etre documentaliste aujourd'hui : évolutions du métier et perspectives d'emploi, *archimag*. En ligne : <https://www.archimag.com/veille-documentation/2015/04/08/zoom-metier-documentaliste-evolutions-numerique-perspectives-emploi>.

Accart Jean-Philippe. 2015. *Le métier de documentaliste*. Éd. du Cercle de la librairie, Paris.

Accart Jean-Philippe. 2016. *La médiation à l'heure du numérique*. Éditions du Cercle de la Librairie.

ADBU. 2023. L'évolution des métiers et des compétences au sein des bibliothèques d'Enseignement Supérieur et de Recherche (ESR). Rapport final de l'étude.

ADBU. 2021. Applications informatiques métiers en bibliothèques universitaires. Enquête de la commission ADBU SSI. <https://adbu.fr/commissions-thematiques/signalement-et-systemes-dinformation>.

Akrich Madeleine. 2006. Les utilisateurs, acteurs de l'innovation. In Akrich Madeleine, Callon Michel & Latour Bruno. *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*. Presses des Mines, pp. 253-265.

Alix Yves. 2017. *Le métier de bibliothécaire*. Ed. du Cercle de la librairie, Paris.

Alminoff Nicolas. 2020. Les structures organisationnelles en bibliothèque : étude des processus de réorganisation. Mémoire de DCB, Enssib.

Antonutti Isabelle. 2020. *Figures de bibliothécaires*. Presses de l'Enssib, Villeurbanne.

Ar(abes)ques. Janvier-février-mars 2023. *Pépinières de revues en bibliothèques. De nouvelles synergies pour l'édition scientifique publique*. 108.

Ar(abes)ques. Octobre-novembre-décembre 2022. *L'intelligence artificielle. Quand la machine se met au service des collections*. 107.

Ar(abes)ques. Juillet-Aout-Septembre 2022. *Handicaps et bibliothèques. Cap vers l'accessibilité numérique*. 106.

Ar(abes)ques. Octobre - novembre - décembre 2018. *Bibliothèques et réseaux sociaux - Des interactions renouvelées avec le public*. 91.

Archimag. Juin 2023. *Bibliothèques : quels enjeux pour 2023 ?* 365.

Archimag. Février 2023. *Les technologies du futur pour les pros de l'info*. 361.

Archimag. Juin 2022. *Coconstruire la bibliothèque de demain*. 355.

Archimag. Octobre 2021. *Fraude documentaire : prévenir et guérir*. 347.

ARESER. 1997. *Quelques diagnostics et remèdes urgents pour une université en péril*. Raisons d'agir.

Arot Dominique. 2000. Les valeurs professionnelles du bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 1, 33-41.

Arot Dominique. 2010. Avant-propos. *Le Métier de bibliothécaire*. Paris, Edition du Cercle de la Librairie.

Audoin Agnès, Kotalska Barbara & Louveau Marie-Amélie. 2005. *Construction de l'identité professionnelle des bibliothécaires, première étape*. Mémoire de DCB. Enssib.

Association des professionnels de l'information et de la documentation. 2012. INIST/REFDOC. Position collégiale du conseil d'administration de l'ADBS.

Astolfi Jean-Pierre. 2003. Le métier d'enseignant entre deux figures professionnelles. In *Éducation et formation : nouvelles questions, nouveaux métiers*. Paris : ESF.

- Attali Jacques. 1998. Hypermonde et géopolitique. *Documentaliste – Sciences de l'information*. 35 (3), 139-143.
- Bachimont Bruno. 2007. Nouvelles tendances applicatives : de l'indexation à l'éditorialisation. In Gros Patrick (Ed.). *L'indexation multimédia*. Hermès, 313-326.
- Barrio Amélie & Bourdet Julienne. 2020. Formation continue des bibliothécaires en France : état des lieux et prospective autour de l'éducation aux médias et à l'information. *Documentation et bibliothèques*. 66 (4), 41-50.
- Baruel Bencherqui Dominique, Karim Kefi Mohamed, Le Flanchec Alice & Mullenbach Astrid. 2012. L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux. *Recherches en sciences de gestion*. 92 (5), 115-132.
- Baudelot Christian & Estabiet Roger. 1989. *Le niveau monte*. Seuil, Paris.
- Bazin Patrick. 07 février 2022. Les bibliothèques doivent miser sur l'intelligence artificielle. <https://www.livreshebdo.fr/article/les-bibliotheques-doivent-miser-sur-lintelligence-artificielle>
- Bazin Patrick. 2004. Plus proches des lointains. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 49 (2), 8-14.
- Beaudry Guylaine. 2012. *Profession bibliothécaire*. Nouvelle édition. Montréal. Presses de l'Université de Montréal.
- Becker Howard Saul. 1988. *Les mondes de l'art*. Flammarion, Paris.
- Bedreddine Samir. 2020. Le *Design Thinking* : dispositif de gestion de la créativité dans les organisations et outil de hiérarchisation des salariés. *Cahiers internationaux de sociologie de la gestion*. 22. 11-36.
- Bélisle Claire (coord.). 2004. *La lecture numérique : réalités, enjeux et perspectives*. Presses de l'Enssib.
- Béra Mathieu. 2017. Bibliothèques et sciences sociales, et vice versa. *Les études sociales*. 2 (166), 3-20.
- Bertrand Anne-Marie. 2012. Éditorial, *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 57 (5), 1.
- Bertrand Anne-Marie. 2007. La formation des bibliothécaires. Forcément continue. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 52 (5), 5-8.
- Bertrand Anne-Marie. 2006. L'éternel retard. *Bulletin des bibliothèques de France*. Hors-série *Regards sur un demi-siècle. Cinquantenaire du Bulletin des bibliothèques de France*. 113-134.
- Bertrand Anne-Marie. 2003a. La transmission de l'implicite ou comment la culture professionnelle vient aux bibliothécaires. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 1, 10-15.
- Bertrand Anne-Marie. 2003b. L'identité professionnelle des bibliothécaires, intervention dans le cadre des Journées d'étude de l'ADBDP.
- Bertrand Anne-Marie. 2002. *Les bibliothèques municipales, enjeux culturels, sociaux, politiques*. Paris, Éd. du Cercle de la librairie.
- Bertrand Anne-Marie & Groshens Jean-Claude. 2005. L'unité du métier. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 5, 5-7.
- Bertrand Anne-Marie, Burgos Martine, Poissenot Claude & Privat Jean-Marie. 2001. *Les bibliothèques municipales et leurs publics. Pratiques ordinaires de la culture*. Éditions de la Bibliothèque publique d'information.
- Beudon Nicolas. 2015. Les collections atypiques : prêter autre chose que des produits culturels ? <https://nicolas-beudon.com/2015/08/25/atypiques/>
- Bezes Philippe. 2024. Le New Public Management. In : Antonin Cohen, Bernard Lacroix, Philippe Riutort (dir.), *Manuel de science politique*, Paris, La Découverte, 312-315.
- Bibliomnivores. Janvier 2020. Les IA et les bibliothèques : opposées ou complémentaires ? <https://bibliomnivoressite.wordpress.com/2020/01/09/les-ia-et-les-bibliotheques-opposees-ou-complementaires/>
- Blanquet Marie-France. 2014. *Documentalistes. Leur histoire de 1900 à 2000*. Canopé Éd.
- Boltanski Luc & Chiapello Ève. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.
- Boraud Anne. 2012. Décrochages dans l'imaginaire technique des bibliothécaires. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 57 (5), 11-13.
- Botineau Pierre (slr). 1995. *Diplôme de conservateur. Evaluation de son programme*. Rapport, Enssib.
- Boudina Amel. 12 janvier 2023. L'intelligence artificielle menace-t-elle nos bibliothèques ? *Le journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2023/01/12/lintelligence-artificielle-menace-t-elle-nos-bibliotheques>
- Bouget Anne, Boillet Virginie, Guerre Louise & al. 2009. *Les nouveaux horizons de l'infodoc : étude prospective sur l'évolution des fonctions de l'information-documentation-archives*. SerdaLAB, 16-17.
- Bourdet Julienne. Juin 2019. Former les bibliothécaires à l'éducation aux médias. Évolution des compétences, évolution des formations ? *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 17, 136-142.
- Bourdieu, 2021. *Microcosmes. Théorie des champs*. Raisons d'agir.

- Bourdieu Pierre. 2013. Séminaires sur le concept de champ, 1972-1975. *Actes de la recherche en sciences sociales*. 200.
- Bourdieu Pierre & Boltanski Luc. 1975. Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1-2, 95-107.
- Bourdieu Pierre. 1972. *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Genève, Droz.
- Bourdieu Pierre. 1971. Le marché des biens symboliques. *L'Année sociologique*. 22, 49-126.
- Boutin Gérald. 2004. L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique. *Érès*. 1 (81), 25-41.
- Brandl Emmanuel. 2021. Collaborations interprofessionnelles autour d'un projet d'innovation pédagogique à l'université : un même *ethos* pour de nouvelles interactions. *Médiations & médiatisations*, (5), 28-43.
- Brandl Emmanuel. 2020. Les usages des ressources pédagogiques numériques par les étudiants de 1^{er} cycle universitaire. *Médiations & médiatisations*, (4), 40-58.
- Brandl Emmanuel. 2019. *Impact d'un projet d'innovation pédagogique numérique sur les collaborations entre équipes pédagogiques et services de la documentation à l'Université*. Rapport final. Enssib.
- Braun Jean-Paul. Mars 2008. Guide de construction d'une profession évolutive. *Médiadoc*, 3-7.
- Braun Jean-Paul. 2000. *De l'identité professionnelle des documentalistes des centres de documentation et d'information des établissements scolaires du second degré*. Thèse de doctorat. Université Nancy 2.
- Briet Suzanne. 1951. *Qu'est-ce que la documentation ?* Editions documentaires, industrielles et techniques.
- Briet Suzanne. 1941. « Éditorial ». *La Documentation en France*. 1, 2.
- Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). Décembre 2017. *Métiers en (r)évolution*. 13-14.
- Butticher Nathanaël. 2017. *Les nouvelles formes de management dans les bibliothèques des l'enseignement supérieur*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Cailmail Benoit. 2012. *L'évolution des métiers des bibliothèques à l'ère du numérique : enjeux et défis d'un nouveau service public*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Calenge Bertrand. 1995. À quoi former les bibliothécaires et comment ? ». *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 40 (6), 39-48.
- Calenge Bertrand. 2015. *Les bibliothèques et la médiation des connaissances*, Paris, Ed. du Cercle de la Librairie.
- Canadian Association of Research Libraries*. Octobre 2010. Compétences fondamentales des bibliothécaires de l'ABRC au XXI^e siècle. CARL ABRC.
- Caraco Alain. 2008. Les bibliothèques à l'heure du développement durable. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 53 (3). 75-82.
- Carbone Pierre. 2009. L'université à l'horizon 2012. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 54 (6), 12-17.
- Cardon Dominique. 2015. *A quoi rêvent les algorithmes. Nos vies à l'heure du big data*. Paris, Seuil.
- Cardon Dominique & Casilli Antonio. 2015. *Qu'est-ce que le Digital Labor ?* INA, coll. « Etudes et controverses ».
- Casilli Antonio A. 2019. De la classe virtuelle aux ouvriers du clic. La servicialisation du travail à l'heure des plateformes numériques. *Esprit la revue*. 454.
- Casilli Antonio A. 2019. *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*. Seuil.
- Castells Manuel. 1998. *La Société en réseaux*. Paris, Fayard.
- Céreq. 2021. *Bulletin de recherches emploi-formation*. BREF. 410.
- Céreq. Octobre 2017. *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013*. Céreq Enquêtes, 1.
- Chabin Marie-Anne. Les données ont-elles évincé ou éclipsé les documents ? <https://www.marieannechabin.fr/2021/11/les-donnees-ont-elles-evince-ou-eclipse-les-documents-1-3/>; <https://www.marieannechabin.fr/2021/11/les-donnees-ont-elles-evince-ou-eclipse-les-documents-2-3/>; <https://www.marieannechabin.fr/2021/11/les-donnees-ont-elles-evince-ou-eclipse-les-documents-3-3/>
- Chambard Olivia. 2020b. *Business Model. L'Université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*. Paris, La Découverte.
- Chambard Olivia. 2020a. Faire sauter l'idée toute faite que l'université est un lieu où on apprend. La socialisation des étudiants à l'entrepreneuriat. *Sociétés contemporaines*. 4 (120), 41-69.
- Chambard Olivia & Stevens Hélène. 2021. Les passeurs de l'entrepreneuriat à l'université. *Actes de la recherche en sciences sociales*. 5 (240), 58-77.
- Chambon Fabrice. 2010. *Le rôle social des bibliothèques. Quels terrains d'action et stratégies d'alliances pour la réduction des inégalités d'accès au savoir ?* Mémoire de DCB, Enssib.

- Chapron Françoise. 2014. Professeur documentaliste : profession "métissée", profession clivée ? In Richard Wittorski, Olivier Maulini et Maryvonne Sorel (dir.). *Les professionnels et leurs formations. Entre développement professionnel et projets des institutions*. Peter Lang éd.
- Chapron Françoise. Mars 2008. L'action de la FADBEN : promouvoir les CDI, faire reconnaître une profession. *Médiadoc*. 11-15.
- Chapron Françoise. 1970. Le manifeste 1978 « Documentation : discipline nouvelle », *APDEN*, 1-4.
- Charbonnier Jean-Louis. Mars 2008. Le professeur documentaliste, la « fabrique » d'un métier. Vers une didactique de l'information-documentation. *Médiadoc*, 8-10.
- Chartron Ghislaine. 2017. Le document en prise aux outils de découverte dans les bibliothèques. *Le Document ? CIDE*. 20, Nov. 2017.
- Chartron Ghislaine. 2012. La valeur des services documentaires en prise avec le numérique. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 57 (5), 14-18.
- Chartron Ghislaine & Schöpfel Joachim. 2017. *Open access et Open science en débat. Revue française des sciences de l'information et de la communication*. (En ligne), consulté le 01 mars 2021, <http://journals.openedition.org/rfsic/3331>.
- Chartron Ghislaine, Masi Bruno, Lesur Isabelle. 2015. Quelles formations pour aujourd'hui et demain ? *I2D - Information, données & documents*. 2 (52), 64-65.
- Chaumier Jacques. 2004. Des techniques documentaires aux technologies de l'information, du documentaliste au knowledge manager : quelques réflexions. *Les infostratégies*. <https://www.les-infostrategies.com/article/041166/des-techniques-documentaires-aux-technologies-de-l-information-du-documentaliste-au-knowledge-manager-quelques-reflexions>.
- Chevallier Jacques. 2016. La « modernisation de l'action publique » en question. Institut national du service public. *Revue française d'administration publique*. 158 (2). 585-598.
- Chiapello Ève & Gilbert Patrick (dir.). 2013. *Sociologie des outils de gestion. Introduction à l'analyse sociale de l'instrumentation de gestion*. Paris, Coll. Repères, La découverte.
- Chourrot Olivier. 2007. Le bibliothécaire est-il un médiateur ? *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 6, 67-71.
- Clarke Rachel Ivy, Stanton Katerina Lynn, Grimm Alexandra, & Zhang Bo. 2022. Invisible Labor, Invisible Value: Unpacking Traditional Assessment of Academic Library Value. *College & Research Libraries*. 83 (6).
- Colcanap Grégory. 2009. Acquérir la documentation électronique pour l'enseignement supérieur et la recherche. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 54 (6), 18-21.
- Condé Jean et Ferguson Yann. 2023. *Usages et impacts de l'IA sur le travail, au prisme des décideurs. Rapport d'enquête*. LaborIA.
- Cordonier Rosmarie & Finsterwald Catherine. Septembre 2003. L'inventaire des compétences des bibliothécaires/documentalistes à travers deux réalités professionnelles. Certificat en gestion de documentation et bibliothèque, https://doc.rero.ch/record/4949/files/1_Cordonier-Finsterwald.pdf
- Cotte Dominique et al. 2013. Les métiers, entre traditions et modernité. *Documentaliste - Sciences de l'information*. 50 (3), 42-59.
- Coulangeon Philippe. 2021. *Culture de masse et société de classes. Le goût de l'altérité*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Coulon Muriel, Nguyen Odile & Toussaint Claire. 2022. *Activités et compétences des personnels de catégories C et B en bibliothèque universitaire. Enquête, analyses, perspectives*. Médiat Rhône-Alpes.
- Couzinet Viviane & Gardiès Cécile. 2009. L'ancrage des savoirs des professeurs documentalistes en SIC : question de professionnalisation et d'identité. *Documentaliste-Sciences de l'Information*. 2 (46), 4-12.
- Cox Andrew and Mazumdar Suvodeep. Décembre 2022. Defining artificial intelligence for librarians. *Journal of Librarianship and Information Science*. 1-11.
- CR2PA. 15 juillet 2019. L'intelligence artificielle est-elle une menace ou une chance pour les professionnels en charge de l'archivage des données des entreprises et organisations ? <https://blog.cr2pa.fr/2019/07/lintelligence-artificielle-est-elle-une-menace-ou-une-chance-pour-les-professionnels-en-charge-de-larchivage-des-donnees-des-entreprises-et-organisations/>
- Damien Robert. 2011. Pour un nouvel esprit bibliothécaire ou les re/médiations de la bibliothèque numérique. *Horizon 2019 : bibliothèques en prospective*. Presses de l'Esssib. 50-62.
- Delaine Virginie. 2014. *L'accompagnement du changement en bibliothèques : une approche managériale*. Mémoire de DCB, Esssib.
- Delhayé Marlène. 2017. Portrait métier # 1 : bibliothécaire open access. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 13, 20-21.

- Delon Camille & Gaël Dauvillier. 2019. Inclusion numérique en bibliothèque : pourquoi, comment ? Quelques ressources et outils pour l'accompagnement numérique des usagers. <https://pro.bpi.fr/inclusion-numerique-en-bibliotheque-pourquoi-comment/>
- Demailly Lise. 1998. Les métiers relationnels de service public : approche gestionnaire, approche politique. *Lien social et politiques*. 40, 17-24.
- Delamotte Éric & Chapron Françoise (dir.). 2010. *L'éducation à la culture informationnelle*, Presses de l'Enssib.
- Deschamps Jacqueline. 1997. *Travail de diplôme et construction de l'identité professionnelle des bibliothécaires*. DEA en Sciences de l'information et de la Communication. Université Jean Moulin.
- Desrue Clémence. 2019. *Les réticences face aux évolutions du métier de bibliothécaire : enquête auprès des professionnels de lecture publique*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Deuxième Plan national pour la science ouverte. Généraliser la science ouverte en France 2021-2024, MESR, juin 2021.
- Deville Clara. 2023. *L'état social à distance. Dématérialisation et accès aux droits des classes populaires rurales*. Ed. du croquant.
- Dillaerts Hans & Epron Benoît. 2014. La place du livre numérique dans les bibliothèques publiques françaises : État des lieux et prospective. *Revue canadienne des sciences de l'information et de bibliothéconomie*. 38 (2), 80-96.
- Di Pietro Christelle (dir.). 2018. *Produire des contenus documentaires en ligne. Quelles stratégies pour les bibliothèques ?* Presses de l'Enssib.
- Divay Sophie et Gadéa Charles. Octobre-Décembre 2015. Aggiornamento managérial des établissements publics et dynamiques professionnelles. Éléments d'analyse à partir de l'évolution des cadres de santé. In *Gouvernement et action publique*. 4 (4), 81-99.
- Donnat Olivier. 1994. *Les Français face à la culture : de l'exclusion à l'éclectisme*. La découverte.
- Draelants Hugues. 2012. Les effets d'attraction des grandes écoles. Excellence, prestige et rapport à l'institution. *Sociologie*. 3 (1), 337-356.
- Drevon Elsa, Dufour Christine, Maurel Dominique. 2017. La curation de contenus. Une activité stratégique pour accroître la visibilité de la bibliothèque. *Argus*. 45 (2), 49-53.
- Dubar Claude & Tripié Pierre. 2003. *Sociologie des professions*. Paris, Armand Colin.
- Dubar Claude. 1996. La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence. *Sociologie du travail*. 2, 179-193.
- Dubar Claude. 2010. *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Presses Universitaires de France.
- Dubois Brienne. 2021. Redéfinir une juridiction professionnelle. Artistes et assistantes de production dans les projets d'art contemporain. *Sociologie du travail*. 3 (63), 1-22.
- Dubois Vincent. 1999. *La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique*. Paris, Belin.
- Dubois Vincent. 2003. *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*. Économica, coll. « études politiques ».
- Dubos Jean-François & Menad Morgane. 2016. Bibliothécaire et médiateur culturel : le nouveau Janus du patrimoine des bibliothèques ? L'exemple de la médiation du patrimoine parisien à la Bibliothèque historique de la Ville de Paris (BHVP). In *Situ. Revue des patrimoines*. 30. 1-9.
- Dugué Élisabeth. 1994. La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. *Sociologie du travail*. 3, 273-292.
- Dujol Lionel. 2018. Le positionnement stratégique des bibliothèques dans la production de contenus en ligne. Quels impacts sur les métiers ? In Di Pietro Christelle (dir.). 2018. *Produire des contenus documentaires en ligne. Quelles stratégies pour les bibliothèques ?* Presses de l'Enssib.
- Duplessis Pascal. 2008. Apports des didactiques des disciplines à l'expertise pédagogique de l'enseignant documentaliste. La didactisation des savoirs infodocumentaires, enjeu de professionnalisation. In Frisch Muriel (dir.). *Nouvelles figures de l'information-documentation : être enseignant documentaliste aujourd'hui : identités, compétences et savoirs spécifiques*. Nancy : CRDP de Lorraine, 43-51.
- Dupuy François. 2011. *Sociologie du changement - Pourquoi et comment changer les organisations*. Dunod.
- Durand Jean-Pierre, Peyrière Monique & Sebag Joyce. 2006. *Bibliothécaires en prospective*. Paris, La documentation française.
- Eboli Gilles. 2010. Des nouvelles du futur (des bibliothèques). *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 55 (3), 73-76.
- Éducation aux médias et à l'information en bibliothèque de lecture publique. Guide pratique. 2020. Bibliothèque publique d'information (Bpi).
- Eiglier Eric & Langeard Pierre. 1987. *Servuction : le marketing des services*. Ediscience International, 1987.
- Elias Norbert. 1981 [1970]. *Qu'est-ce que la sociologie ?* Pocket.

- Enjalbert Gaëlle. 2002. *Offrir Internet en bibliothèque publique*, Paris, Cercle de la Librairie.
- Epron Benoit & Vitali-Rosati Marcello. 2018. *L'édition à l'ère numérique*. La Découverte. Repères.
- Espaces universitaires : osons le co-design et le design thinking !. 2020. #CoDesignSup. ESR.gouv.fr.
- Evans Christophe. 2012. Des publics, des usages... in TDC. *Les bibliothèques*. Canopé – CNDP. 1041, 16-17.
- Evans Christophe (sous la dir. de). 2011. *Lecture et lecteurs à l'heure d'internet : livre, presse, bibliothèques*. Éditions du Cercle de la librairie.
- Evans Christophe (dir.). 2005. *Mener l'enquête. Guide des études de publics en bibliothèque*. Presses de l'Enssib.
- Fabre Isabelle. 2011. *Professeur-documentaliste. Un tiers métier*. Éducagri éditions, Dijon.
- Flichy Patrice. 2019. Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente. *Réseaux*. 1 (213), 173-209.
- Flichy Patrice. 2017. *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Paris, Seuil.
- Flichy Patrice. 2010. *Le sacre de l'amateur. Sociologie des passions ordinaires à l'ère numérique*. Seuil.
- Fondin Hubert. 2005. La science de l'information ou le poids de l'histoire. In *Les Enjeux de l'Information et de la Communication*, 06 (1).
- Fondin Hubert. 2001. La science de l'information : posture épistémologique et spécificité disciplinaire ». In *Documentaliste-Science de l'information*, 38 (2).
- Fourmeux Thomas. 6 avril 2019. Les bibliothèques sont-elles menacées par l'automatisation et l'intelligence artificielle ? <https://biblionumericus.fr/2019/04/06/les-bibliotheques-sont-elles-menacees-par-lautomatisation-et-lintelligence-artificielle/>
- Franqueville Pierre. 2014. La bibliothèque dans la ville : du chrono-urbanisme à la chrono-bibliothéconomie. In Perrin Georges. 2014. *Ouvrir plus, ouvrir mieux. Un défi pour les bibliothèques*. Presses de l'Enssib. 67-89.
- Frégné Cédric & de Lescure Emmanuel. 2007. Sociologie et formation en France. *Savoirs*. 3 (15), 9-55.
- Frisch Muriel. 2003. *Evolutions de la documentation : naissance d'une discipline scolaire*. L'Harmattan.
- Frochot Didier. 2004. La fonction documentaire condamnée à un brillant avenir. *Les infostratégies*. <https://www.les-infostrategies.com/article/la-fonction-documentaire-condamnee-a-un-brillant-avenir>.
- Cardon Dominique. 2010. *La démocratie Internet. Promesses et limites*. Le Seuil.
- Galiana Lino. 2018. Les conséquences économiques de l'intelligence artificielle. *Idées économiques et sociales*. 2 (192), 27-33.
- Gaudion Anne-Gaëlle. 4 juin 2015. Les impacts du numérique sur le métier de bibliothécaire. Journée d'étude *Le nouveau rôle des professionnels des bibliothèques à l'ère du numérique*. Maison de la Mutualité.
- Gaudric Paul, Mauger Gérard et Zunigo Xavier. 2016. *Lectures numériques : une enquête sur les grands lecteurs*. Bibliothèque Publique d'Information (BPI).
- Giappiconi Thierry. 2008. Les dimensions politiques et stratégiques de l'évaluation en bibliothèque. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 3, 6-20.
- Gilbert Raphaël. 2011. Inscrire la démarche d'innovation au cœur du projet de service : faire de la prospective et imaginer un nouveau modèle de médiathèque. In Jacquinet Marie-Christine (sld). 2017. *Créer des services innovants : stratégies et répertoire d'actions pour les bibliothèques*. Presses de l'Enssib. 31-46.
- Gilbert Raphaël. 2010. *Services innovants en bibliothèque : construire de nouvelles relations avec les usagers*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Gleyze Alain. 2005. Quelles compétences pour les bibliothécaires ? Diversité des fonctions et référentiels. *Documentaliste-Sciences de l'Information*. 42 (1), 22-25.
- Godet Michel. 2001. *Manuel de prospective stratégique. Tome 1 : une indiscipline intellectuelle*, Paris, Dunod.
- Gollac Michel & Kramarz Francis. 2000. L'informatique comme pratique et comme croyance. *Actes de la recherche en sciences sociales*. 134, 4-21.
- Gordon Bell, Hey Toni & Szalay Alex. 2009. Computer Science. Beyond the Data Deluge. *Science*. 323 (5919), 1297-12998.
- Gouellec-Decrop (Le) Marie-Annick. 1998. L'identité professionnelle des documentalistes des établissements scolaires : émergence et incertitudes. In *Recherche & Formation. Education à la santé : rôle et formation des personnels de l'éducation*. 28, 139-159.
- Granger Sabrina. Juillet-août-septembre 2015. Open access : une révolution dans les compétences des bibliothécaires ? *Ar(abes)ques*. 79, 12-13.
- Granjon Fabien. 2022. Inégalités sociales, dispositions et usages du numérique. *Éducation et sociétés*. 1 (47), 81-97.
- Griffith José-Marie. 1999. Why the Net is not a library. *FID Review*. 1.

- Grima François, Lépine Valérie, Muller Renaud & Peyrelong Marie-France. Mars 2010. Faire face au nouveau management public : analyse des stratégies des managers des secteurs des bibliothèques et de la santé. Intervention. Annecy, France.
- Guitart Cécil. 1987. Un nouveau bibliothécaire : le bibliothécaire ingénieur. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 4, 346-348.
- Hassenforder Jean. 1972. La bibliothèque, institution éducative : recherche et développement, Paris, Université de Paris : Lecture et bibliothèques, thèse.
- Hazzan Guy. Janvier 2004. Haute curiosité et lectures infinies : Culture générale et bibliothèque universitaire. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 1, 56-61.
- Hedjerassi Nassira & Bazin Jean-Michel. 2013. Professeur-e-s documentalistes : une identité professionnelle toujours problématique ? *Recherche et formation*. 74, 71-86.
- Henriot Gabriel. 1943. *Des livres pour tous*. Paris. Editions Durassie et Cie.
- Herrero Mathilde. 2018. *Développer des accès aux services publics de proximité ? L'accompagnement aux démarches administratives en bibliothèque*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Hugues Everett. 1996. *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris, Ed. EHESS.
- Humeau Pierig & Lizé Wenceslas. 2016. La contribution des publics à la production de la valeur culturelle. *Regards sociologiques*. 49, 5-9.
- I2D. 2022. *L'intelligence artificielle*. 1 (1).
- I2D. 2015. *Datavisualisation. Des données à la connaissance*. 2 (52).
- Inaudi Aude & Carnel Jean-Stéphane. 2017. Les métiers de l'information, quels profils recherchés ? Le cas des documentalistes. *Les enjeux de l'information et de la communication*. 18 (2), 61-78.
- Jacob Steve, Souissi Seima & Martineau Charlie. 2022. *Intelligence artificielle et transformation des métiers de la gestion documentaire*. Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique. Université Laval. Québec.
- Jacoutot Julie. 2016. Le métier d'enseignant documentaliste. *Balisages* (En ligne). 4. Mis en ligne le 25 juin 2019, consulté le 15 juillet 2021. <https://publications-prairial.fr/balisages/index.php?id=155>
- Jacquet Amandine, Poissenot Claude & Etienne Nathalie. 2021. *La bibliothèque. Une approche politique adaptée au territoire*. Territorial Editions.
- Jacquinet Marie-Christine (sld). 2017. *Créer des services innovants : stratégies et répertoire d'actions pour les bibliothèques*. Presses de l'Enssib.
- Jacquot Olivier. 19 novembre 2021. « Les Futurs Fantastiques ». 3e Conférence Internationale sur l'Intelligence Artificielle appliquée aux bibliothèques, archives et musées (8-10 décembre 2021). *Carnet de recherche de la Bibliothèque nationale de France*. <https://bnf.hypotheses.org/10925>
- Jouve William. 2018. Prescription bibliothécaire : en quête du juste équilibre. In Chapelain Brigitte et Ducas Sylvie (dir.). *Prescription culturelle. Avatars et médiamorphoses*. Nouvelle édition (en ligne), Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 115-129.
- Kellner Stéphanie. 2020. Lire des classiques sur liseuse en bibliothèque municipale. *Biens Symboliques / Symbolic Goods* (En ligne). 7. Mis en ligne le 20 novembre 2020, consulté le 21 avril 2021. <http://journals.openedition.org/bssg/482>.
- Kennel Sophie, Laplanche Damien & Boraud Anne. 2020. La compétence pédagogique dans la formation des personnels de bibliothèques universitaires : enjeux et réalités. *Documentation et bibliothèques*. 66 (4), 13-24.
- Kennel Sophie. Octobre 2018. Il faut associer les bibliothèques aux questions de réussite étudiante et d'innovation pédagogique. *archimag*. 318, 44-45.
- Keriguy Jacques, 1987. Tu seras bibliothécaire, mon fils ! *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 4, 314-321.
- Kintz Salomé (dir.). 2020. *Décoder les fausses nouvelles et construire son information avec la bibliothèque*. Presses de l'Enssib.
- Koenig Marie-Hélène. 2018. *Accompagner les transformations du travail en bibliothèque*. Paris. Éditions du Cercle de la librairie.
- Köll Florence. 2021. *Les espaces de détente et de convivialité en bibliothèque : inspirations et nouveaux enjeux*. Mémoire de DCB. Enssib.
- Kosremelli Asmar Michèle & Wacheux Frédéric. 2007. Facteurs influençant la collaboration inter-professionnelle : cas d'un hôpital universitaire, Université Saint-Joseph. Conférence Internationale en Management. Beyrouth. Liban. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00170357>
- Kovacs Susan. 2020. Bibliothèques en mouvement : édition, éditorialisation, et repositionnements pour les professionnels de l'information. Les enseignements d'une série d'enquêtes menées entre 2014 et 2018 sur l'évolution des bibliothèques. *I2D - Information, données & documents*. 2 (2), 107 à 112.

- Krikorian Gaëlle, Chartron Ghislaine, Dacos Marin, Mounier Pierre, Landau Olivier, Charriras Alain & Le Crosnier Hervé. 2011. Accès au savoir et économie de la création : les tensions en jeu. *Documentaliste-Sciences de l'Information*. 48 (3), 36-47.
- Kupiec Anne. 1995. Premier recensement des métiers des bibliothèques. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 6, 17-21.
- Kupiec Anne. 2003. Qu'est-ce qu'un(e) bibliothécaire ? *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 1, 5-9.
- La nouvelle revue du travail. 2022. *Relations professionnelles, une histoire sans fin ?* 21.
- Lahary Dominique. 2018. Les associations de bibliothécaires, de documentalistes et d'archivistes en France. In *Documentation et bibliothèques*, 64 (3), 13-28.
- Lahary Dominique. 2005. Le fossé des générations. Cinq générations de bibliothécaires. *Bulletin des Bibliothèques de France* (BBF). 50 (3), 30-45.
- Lahary Dominique. 11 avril 2002. Il faut qu'une profession soit ouverte ou fermée. Message Biblio.fr.
- Lahary Dominique. 2000. Vers une nouvelle bibliothéconomie ? Séminaire du Cébral, Nîmes, <http://www.lahary.fr/pro/2000/cebral2000/cebral-lahary.html>.
- Lahary Dominique. 1994. Du profil de poste au métier. *BI ABF*. 164.
- Lahire Bernard, Millet Mathias & Pardell Everest. 1997. *Les manières d'étudier : enquête 1994*. Paris, La Documentation française.
- Lahire Bernard. 1999. *L'invention de l'« illettrisme »*. Rhétorique publique, éthique et stigmates. Paris, La Découverte.
- Lahire Bernard. 2004. *La culture des individus, dissonances culturelles et distinction de soi*. Paris, La découverte.
- Le Design thinking en bibliothèque. Un kit pratique pour la conception de projets centrés sur les usagers*. 2016. IDEO.
- Le Deuff Olivier. 2015. *La documentation dans le numérique*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib.
- Le Guennec Manon. 2018. *Bibliothèques et écologie : les bibliothèques de lecture publique françaises et les enjeux environnementaux*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Le Montagner Justine. 2018. *Quelle place pour le prêt d'objets en bibliothèque ?* Mémoire de DCB, Enssib.
- Le Quéau Pierre & Zerbib Olivier. 2018. *Comment apprécier les effets de l'action des bibliothèques publiques ?* Rapport d'étude. OPC, Grenoble.
- Leclaire Céline. 2022. Les futurs Fantastiques : bibliothèque nationale de France et université Paris-Saclay – du 8 au 10 décembre 2021. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). Tour d'horizon, 3 février 2022.
- Leclaire Céline et Leroy-Terquem Mélanie. Janvier-mars 2021. L'intelligence artificielle au service de la Bibliothèque et de ses usagers. *Chroniques*. 93. <https://www.bnf.fr/fr/lintelligence-artificielle-au-service-de-la-bibliotheque-et-de-ses-usagers>.
- Leclerc Elise. 2022. *Programmation informatique en BU : vers un nouveau profil de bibliothécaire ?* Mémoire de DCB, Enssib.
- Legendre Bertrand. 2011. La fin des médiations ? *Horizon 2019 : bibliothèques en prospective*. Presses de l'Enssib. 31-40.
- Legendre Bertrand. 2019. *Ce que le numérique fait aux livres*. Presses universitaires de Grenoble.
- Lemoine Tomy. 2017. *Le rapprochement entre archiviste et bibliothécaire. Aujourd'hui en France selon les professionnels*. Master 1 histoire et document. Parcours « métiers des archives ». Université d'Angers.
- Lépine Valérie et Peyrelong Marie-France. 2012. Aux frontières de deux métiers : les compétences communicationnelles en jeu dans les bibliothèques. *Communication & Organisation*. 41, 63-73.
- Lizé Wenceslas, Naudier Delphine, Sofio Séverine (dir.). Les intermédiaires culturels : des experts de l'économie des biens symboliques. In Lizé Wenceslas, Naudier Delphine, Sofio Séverine. *Les stratèges de la notoriété. Intermédiaires et consécration dans les univers artistiques*. Archives Contemporaines, 2014.
- Maillard Françoise (dir.). 2012. *Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômes*, Presses Universitaires de Rennes.
- Marcerou-Ramel Nathalie (dir.). 2017. *Les métiers des bibliothèques*. Paris, Le Cercle de la Librairie.
- Maresca Bruno, Gaudet Françoise & Evans Christophe. 2007. *Les bibliothèques municipales en France après le tournant Internet : attractivité, fréquentation et devenir*. Paris, Éditions de la Bibliothèque publique d'information (Bpi).
- Martel Marie D. 2017. Le design du « care » en bibliothèque : du tiers lieu au lieu d'inclusion sociale. *I2D - Information, données & documents*. 1 (54), 52-54.
- Martin Laure. 2019. Bibliothécaires : les métiers évoluent. <https://infos.emploipublic.fr/article/bibliothecaire-les-metiers-evoluent-eea-9137>
- Martin Adèle. 2014. Action culturelle à l'université : quel(s) territoire(s) pour la bibliothèque universitaire ? Mémoire de DCB, Enssib.

- Mauger Gérard & Poliak Claude. 1998. Les usages sociaux de la lecture. *Actes de la recherche en sciences sociales*. 123, 3-24.
- Maury Yolande et Kovacs Susan. 2014. Étudier la part de l'humain dans les savoirs : les Sciences de l'information et de la communication au défi de l'anthropologie des savoirs. *Études de communication* (En ligne). 42. Mis en ligne le 01 juin 2014, consulté le 05 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/edc/5655>.
- Mazurier, Valentine. 2021. Approche photographique de l'espace documentaire en milieu scolaire : le cas des professeurs documentalistes. *Documentation et bibliothèques*. 67, 25-35.
- Mazurier Valentine. 2019. *Représentations et pratiques ordinaires de l'espace documentaire en milieu scolaire*. Thèse de doctorat en Sciences de l'information et de la communication. Université Michel de Montaigne – Bordeaux III.
- Melot Michel. 2005. Archivistes, documentalistes, bibliothécaires. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 50 (5), 9-12.
- Melot Michel. 2020. Érudition et bibliothèques, *Hermès. La Revue*. 87 (2), 176-180.
- Merklen Denis. 2013. *Pourquoi brûle-t-on des bibliothèques ?* Presses de l'Enssib.
- Métiers des bibliothèques et de la documentation. Évolution des métiers des bibliothèques et de la documentation*. Enssib, Juillet 2018.
- Meyrat Jean. 1996. Documentalistes et bibliothécaires : regards croisés sur leurs formations. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 6, 37-40.
- Meyrat Jean. 1995. Les métiers des bibliothèques vus par les bibliothécaires et revus par un documentaliste. *Documentaliste, Sciences de l'information*. 32 (4/5), 227-229.
- Ministère de la culture/Cnft. 2022. *Les personnels des bibliothèques territoriales et leur pratique de formation*. Chiffres-clés. Rapport.
- Moatti Alexandre. 2016. Science vs Humanités. Changer de modèle et de perception. *Annales des Mines*, 28-32.
- Mollard Claude. 1987. *Profession : ingénieur culturel*. Paris, La Différence.
- Montgolfier (de) Amaël. 2012. *Bien accueillir à la bibliothèque : processus humains, compétences, savoir-faire*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Montlibert Christian (de). 2004. *Savoir à vendre. L'enseignement supérieur et la recherche en danger*. Paris, Raisons d'agir.
- Morize Edwina. 2013. *L'identité sociale des bibliothécaires : enquête sur les professionnels des bibliothèques d'État et territoriales en France*. Mémoire du Master Politique des bibliothèques et de la documentation, Enssib.
- Moulin Raymonde. 1992. *L'artiste, l'institution et le marché*. Flammarion.
- Nichols Tom. 2017. *The Death of Expertise: The Campaign Against Established Knowledge and Why it Matters*. Oxford University Press.
- Noël Sophie. 2012. *L'édition indépendante critique. Engagements politiques et intellectuels*. Presses de l'Enssib.
- Nonnon Elisabeth. 1999. Tout un nuage de philosophie condensé dans une goutte de grammaire : interactions verbales et élaboration de règles dans la mise en œuvre d'une démarche inductive en grammaire. *Pratiques : linguistique, littérature, didactique*. 103-104, 116-148.
- Nonthacumjane Pussadee. Aout 2011. Compétences et qualifications clés d'une nouvelle génération de professionnels des sciences de l'information et des bibliothèques. Conférence IFLA. <https://www.ifla.org/past-wlic/2011/97-nonthacumjane-fr.pdf>
- OCDE. 2019. Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019. Prospérer dans un monde numérique, Rapport.
- Octobre Sylvie. 2009. Pratiques culturelles chez les jeunes et institutions de transmission : un choc de cultures ? *Culture prospective*. 1 (1), 1-18.
- Octobre Sylvie. 2013. La lecture à l'ère numérique. Au commencement était le livre. Et à la fin le texte. *Études*. 5 (418), 607-618.
- Octobre Sylvie. 2013. La transmission culturelle à l'ère digitale. *L'Observatoire*. 1 (42), 98-101.
- Oldenburg Ray. 1999. *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons, And Other Hangouts At The Hearts Of A Community*. New York: Hachette Books.
- Ollendorff Christine et Nguyen Claire. 2022. Politique documentaire et science ouverte, la nouvelle donne ? *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 1, 1-5.
- Ory Pascal. 2011. Quel horizon ? Horizon 2019 : bibliothèques en prospective. Presses de l'Enssib, 11-18.
- Ouazzani Johanna. 2021. *Responsabilité sociale, sociétale et environnementale des bibliothèques universitaires. L'exemple du développement durable*. Mémoire de DCB, Enssib.

- Pailley Alexandre. 2019. Partage de matériaux pédagogiques entre formateurs et responsables de formation des usagers dans les bibliothèques de l'ESR. ADBU (en ligne). 24 janvier 2019. <http://adbu.fr/partage-de-materiaux-pedagogiques-entre-formateurs-et-responsables-de-formation-des-usagers-dans-les-bibliotheques-de-lesr/>.
- Pallier Denis. 1994. Histoire et évolution du métier de bibliothécaire. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*. 164, 47-56.
- Paradeise Catherine et Lichtenberger Yves. Janvier-Mars 2001. Compétence, compétences. *Sociologie du travail*. 43 (1). 33-48.
- Paris Anne. 2019. *Les bibliothèques universitaires et les enjeux de l'open access*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Pasquier Dominique. 2022. Le numérique à l'épreuve des fractures sociales. *Informations sociales*. 1 (205), 14-20.
- Pasquier Dominique, Beaudoin Valérie et Legon Thomas. 2016. « Moi je lui donne 5/5 ». *Paradoxes de la critique amateur en ligne*. Presses de l'Ecole des Mines.
- Passeron Jean-Claude & Grumbach Michel (dir.). 1984. *L'œil à la page : enquête sur les images et les bibliothèques*. Paris, Éd. Bibliothèque publique d'information – Centre Georges Pompidou (coll. « Études et recherche »).
- Pedot Béatrice. 1991. Panorama des agences régionales de coopération. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 36 (3), 172-176.
- Penser de manière critique, cliquer à bon escient*. 2023. Organisation des Nations Unies (Unesco) pour l'éducation, la science et la culture.
- Pérales Christophe (coord). 2015. *Conduire le changement en bibliothèque #32. Vers des organisations apprenantes*. Presses de l'Enssib.
- Père Philippe. 2020. Tous bibl-IA-thécaires ? L'intelligence artificielle, vers un nouveau service public. https://bbf.enssib.fr/tour-d-horizon/49e-congres-de-l-adbu_69563
- Perrenoud Philippe. 1994. Compétences, habitus et savoirs professionnels. *European Journal of Teacher Education*. 17 (1/2), 45-48.
- Petitjean Clément & Yon Karel . 202. Luttés dans la formation militante. In *Actes de la recherche en sciences sociales*. 3 (248), 4 à 13.
- Philippidou Sophia, Soderquist Klas & Prastacos Gregory. 2005. Towards New Public Management in Greek Public Organizations: Leadership vs. Management, and the Path to Implementation. *Public Organization Review*. 4. 317-337.
- Poissenot Claude. 2019. *Sociologie de la lecture*. A. Colin.
- Poissenot Claude et Noël Sabine. 2014. *Etre bibliothécaire*. Ed. Lieux Dits.
- Poissenot Claude et Ranjard Sophie. 2005. *Usages des bibliothèques. Approche sociologique et méthodologie d'enquête*. Presses universitaires de l'Enssib.
- Politique des données, des algorithmes et des codes sources*. Feuille de route 2021-2024. MESR, avril 2021.
- Poumeyrol Jérôme. 2017. Nous avons les coffres, il nous faut les bonnes clés ! *Arabesques* (En ligne), 85. Consulté le 21 septembre 2021. URL : <https://publications-prairial.fr/arabesques/index.php?id=220>
- Proulx Serge. 2015. La sociologie des usages, et après ? », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, 6, 1-14.
- Quidu Pascal. 2001. Fiche de lecture : *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999. *Nouveau millénaire, Défis libertaires*. <http://1libertaire.free.fr/Nvl%20Esprit%20Kapital%2003.html>
- Rabot Cécile. 2015a. *La construction de la visibilité littéraire en bibliothèque*. Presses de l'Enssib.
- Rabot Cécile. 2015b. Bibliothécaire, un « métier modeste » dans une institution marginalisée. In Quijoux Maxime (dir.). *Bourdieu et le travail*. PUR, 211-227.
- Rabot Cécile. Juin 2014. La démocratisation culturelle par les bibliothèques de lecture publique, une préoccupation d'hier ? *Carnet de recherches du Comité d'histoire du ministère de la Culture sur les politiques, les institutions et les pratiques culturelles*. <https://chmcc.hypotheses.org/482#note1>
- Raffin Fabrice. 15 juin 2020. Paris, *Le Monde*.
- Raulin Antoine. 2022. L'intelligence artificielle dans la gestion et la valorisation de l'information : clés de repérage (histoire et analyse). *I2D - Information, données & documents*. 1 (1), 14-21.
- Renouf Brigitte & Tosello-Bancal Jean-Émile. 2002. Formation continue des personnels des bibliothèques de l'Enseignement supérieur : vers un renforcement de la dynamique de réseau. *Bulletin des bibliothèques de France (BBF)*. 3, 23-27.
- RESP. Octobre 2020. Enquête « Evaluation différée de la formation initiale de l'Enssib ». Enssib, document interne.

- Rey Laurence. 2011. L'étonnante plasticité des compétences professionnelles et la bibliothèque numérique. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 4.
- Riché Delphine. 2001. La conception du métier de bibliothécaire dans les manuels de formation des années 1880-1890 à travers trois exemples : Jules Cousin, Léopold Delisle et Albert Maire. Mémoire de DCB, Enssib, <http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/notice-48315> (consulté 22/06/2011).
- Robert Pascal. 2014. Critique de la logique de la « gestionnarisation ». Au miroir du cas des universités. *Communication & Organisation*. 45 (1), 209-222.
- Roland Michel. 2017. La profession à l'aune du numérique : un renversement de point de vue. In Marcerou-Ramel Nathalie (dir.). *Les métiers des bibliothèques*. Le Cercle de la Librairie, 135-146.
- Rony Timothée. 2018. *Le rôle social des bibliothèques universitaires. Étude de cas : l'accueil des demandeurs d'asile ou réfugiés*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Rosa Hartmut. 2013. (trad. de l'allemand). *Accélération : une critique sociale du temps*. Paris. La Découverte.
- Roselli Mariangela & Perrenoud Marc. 2010. *Du lecteur à l'usager. Ethnographie d'une Bibliothèque Universitaire*. Coll. Socio-logiques, Presses Universitaires du Mirail.
- Roselli Mariangela. 2011. La bibliothèque, un monde de femmes. Déterminations et conséquences sur la segmentation des publics jeunes dans les bibliothèques. *Réseaux*. 4-5 (168-169), 133-164.
- Rosemberg Noémie. 2019. *La gestion des compétences en bibliothèque : une approche par les référentiels métiers*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Rouault Mathieu. 9 octobre 2019. I.A, open science... Comment le numérique conduit les bibliothécaires universitaires à se réinventer. [en ligne] <https://www.grandlabo.com/i-a-open-science-comment-numerique-conduit-bibliothecaires-universitaires-a-se-reinventer/>
- Rouet François. 2011. Quelle(s) culture(s) ? *Horizon 2019 : bibliothèques en prospective*. Presses de l'Enssib. 63-74.
- Rousseau-Hans Françoise, Ollendorff Christine & Harnais Vincent. 2020. Les pratiques de publications et d'accès ouvert des chercheurs français en 2019 : Analyse de l'enquête Couperin 2019. Consortium Couperin.
- Saby Frédéric. 2009. Responsabilité et liberté des universités. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 54 (6), 44-47.
- Saby Frédéric. 2013. Quel est l'avenir de la bibliothéconomie. *L'avenir des bibliothèques : l'exemple des bibliothèques universitaires*. Presses de l'Enssib.
- Salaün Jean-Michel & Arsenault Clément (sld). 2010. *Introduction aux sciences de l'information*. La Découverte.
- Salvan Paule. 1963. Réforme de la formation professionnelle. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 6.
- Scherer Marc. 2014. Bibliothécaires et informaticiens : convergences ou choc des cultures ? Mémoire de DCB, Enssib.
- Schmidt Aaron & Etches Amanda. 2016 [trad. fr.]. *Utile, utilisable, désirable : redessiner les bibliothèques pour leurs utilisateurs*. Presses de l'Enssib.
- Schöpfel Joachim & Jacquemin Bernard. Novembre 2015. *L'open access dans la formation continue des bibliothécaires et documentalistes*. Rapport final, Villeneuve d'Ascq.
- Seibel Bernadette. 1992. Les enjeux d'une profession. In Poulain Martine (dir.). *Histoire des bibliothèques françaises 4 : les bibliothèques au XXe siècle, 1914-1990*, Paris, Promodis – Éd. Du Cercle de la librairie.
- Seibel Bernadette. 1988. *Au nom du livre : analyse sociale d'une profession, les bibliothécaires*. Paris, La Documentation Française.
- Seibel Bernadette. 1987. Éloge de la différence : transformation et structuration de la profession de bibliothécaire. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 4, 362-373.
- Seibel Bernadette & Verdon Roseline. 1995. *Les documentalistes de centre de documentation et d'information*. Rapport au Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'insertion professionnelle, 57.
- Sérange Camille. 2021. *Les nouvelles compétences des bibliothécaires dans l'élaboration de services innovants numériques à destination des chercheurs en bibliothèque universitaire. Enjeux et pratiques*. Mémoire de Master Politique des bibliothèques et de la documentation, Enssib.
- SerdaLAB, *Les nouveaux horizons de l'infodoc*, 2009.
- Servet Mathilde. 2009. *Les bibliothèques troisième lieu*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Sociologies pratiques*. 2017. Le numérique (dés)organise-t-il le travail ? 1 (34), Presses de Sciences Po.
- Sosson Elisabeth. 2020. *La formation tout au long de la vie des agents des bibliothèques universitaires. Enjeux et perspectives*. Mémoire de DCB, Enssib.
- Spieser Adèle. 2012. *Fais pas ci, fais pas ça : les interdits en bibliothèque*. Mémoire de DCB, Enssib.

- Stroobants Marcelle. 1993. *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*. Ed. de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.
- Susskind Richard & Susskind Daniel. 2015. *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*, Oxford University Press.
- Swiatek Cécile. 2017. Les orientations *skills and competencies* au sein de LIBER. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). 13, 22-35.
- En ligne : <https://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2017-13-0022-003> ISSN 1292-8399.
- Tanguy Lucie. 2016. *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école. Le tournant politique des années 1980-2000 en France*. Paris, La Dispute.
- Tarin Laurence. 2004. Bibliothécaire, quel métier ? *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF), <https://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2004-06-0131-004>.
- Tarin Laurence. 2006. L'évolution du métier de bibliothécaire : une identité professionnelle à multiples facettes. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). Hors-série *Regards sur un demi-siècle. Cinquantenaire du Bulletin des bibliothèques de France*.
- Taylor James. 1993. La dynamique de changement organisationnel. Une théorie conversation/texte de la communication et ses implications. *Communication & Organisation*. 3, 84-85.
- Texier Bruno. 20 mars 2020. L'intelligence artificielle au service des bibliothèques universitaires. *Archimag*. <https://www.archimag.com/bibliotheque-edition/2020/03/20/intelligence-artificielle-service-bibliotheques-universitaires>
- Theurelle-Stein Delphine & Barth Isabelle. 2017. Les *soft skills* au cœur du portefeuille de compétences des managers de demain. *Management Prospective* Ed. 5 (95), 129-151.
- Thiault Florence. 2012. Mutations des métiers de l'information-documentation : vers l'émergence d'une culture de l'information numérique. In *Cahiers de la SFSIC*. 8, 59-62.
- Touil Rime. 2018. Les bibliothécaires, des vecteurs d'inégalités ? Mémoire de DCB, Enssib.
- Touitou Cécile dir. 2016. *Évaluer la bibliothèque par les mesures d'impacts*. La Boîte à outils. Presses de l'Enssib.
- Touitou Cécile. 2021. Ce que la segmentation des publics apporte à l'amélioration des services en bibliothèque. *Bulletin des bibliothèques de France* (BBF). Contribution, 1-15.
- Toupin Louis. Mars-Avril 1999. Les facettes de la compétence. *Sciences Humaines*. Hors-série. 24.
- Trompette Pascale et Vinck Dominique. Retour sur la notion d'objet-frontière. Fécondité de la notion dans l'analyse écologique des objets innovants. *Revue d'anthropologie des connaissances*. 3 (1), 5-27.
- Valderrama Asuncion & Boulogne Arlette. 2009. Métiers et compétences. *Documentaliste-Sciences de l'Information*. 46 (3), 20-21.
- Villate Pascale et Vosgin Jean-Pierre (dir.). 2011. *Le rôle social des bibliothèques dans la ville*. Pessac, Presses universitaires de Bordeaux.
- Weber Max. 2003. *Economie et société*. Paris, Pocket.
- Weber Max. 1965. *Essai sur la science*. Paris, Plon.
- Zarifian Philippe. 2001. *Le modèle de la compétence*. Paris, Editions Liaisons.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	7
INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE I. SPECIFICITE ET ORGANISATION DE DEUX GROUPES PROFESSIONNELS	13
PERIMETRES D'ANALYSE	13
PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHEQUES ET DE L'INFORMATION : LE CONTROLE DE LA REFERENCE	13
« Professionnalisation » : de l'homme de lettres au technicien	15
Un groupe professionnel divisé	17
Une diversification de la formation	19
Décentralisation et émergence de l'informatique : nouvelles problématiques, nouveaux métiers.....	19
La « modernisation de l'action publique » : une valorisation de l'expertise gestionnaire.....	22
PROFESSIONNELS DE LA DOCUMENTATION ET DE L'INFORMATION : LE CONTROLE DE L'ACCES AU SAVOIR	24
Période 1. 1958 début des années 70 : institutionnalisation d'une innovation.....	25
Période 2. La reconnaissance officielle d'une mission (pédagogique).....	28
Période 3. Reconnaissance d'une spécialisation professionnelle : l'enseignement des méthodes d'accès au savoir	29
Une question de « discipline »	30
Un CAPES de documentation.....	32
Structure d'un groupe professionnel	33
Les deux pôles d'un même groupe professionnel	33
Le pôle « pédagogique »	34
Le pôle « technique et gestionnaire »	35
Une question de « médiation »	35
Un dénominateur commun : le traitement de l'information.....	36
EVOLUTION DE L'ECOSYSTEME DOCUMENTAIRE : DOCUMENTALISTES ET BIBLIOTHECAIRES COMME « PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION » ?	37
CHAPITRE II. ELEMENTS DE CONTEXTE ET IDENTIFICATION DES CHANGEMENTS.....	41
L'IMPACT DES TECHNOLOGIES DU NUMERIQUE	41
Le « numérique » : une focale professionnelle	41
« Accessibilité ouverte » et dérégulation du marché de l'information et de la donnée	42
La question du travail et de sa valeur.....	45
REDEFINITION ET RENEGOCIATION DES FRONTIERES ET DES TERRITOIRES PROFESSIONNELS	46
SURPRODUCTION, AGENTIVITE ET PERTE DE MONOPOLE.....	47
SERVUCION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET GESTIONNARISATION	49
CULTURE LITTERAIRE VERSUS CULTURE TECHNOCRATIQUE	51
UNE CULTURE TECHNOLOGIQUE.....	54
DIVERSIFICATION (ET MISE EN CONCURRENCE) DES OPERATEURS DE FORMATION ET EMPLOYABILITE	55
FACE AU CHANGEMENT : QUELQUES CONSEQUENCES.....	58
CHAPITRE III. FACE A CES CHANGEMENTS	61
QUELLES TACTIQUES PROFESSIONNELLES ?	62
1. Etre éditeur de contenus.....	62
2. Renouvellement des problématiques d'accès.....	62
3. Passer de la prescription à l'accompagnement.....	63
4. Mission éducative en contexte numérique	64
5. Collaboration - coopération – transversalité : une nouvelle éthique professionnelle	65

6. Vers un modèle gestionnaire technique et stratégique.....	65
7. L'hypothèse du modèle du professionnel « polyspécialiste »	66
QUELLES COMPETENCES ? VADEMECUM	67
Qu'est-ce qu'une « compétence » ?	67
1. Gestionnarisation et numérisation : deux blocs de « méta compétences »	68
2. Réalité de terrain, adaptabilité et transférabilité des compétences	69
3. Compétences adaptatives et nouvelle excellence professionnelle	70
4. Compétences de troisième type, « socio-émotionnelles » et soft skills	70
5. Compétences collaboratives, partage de compétences et posture professionnelle	71
6. Compétences en communication	72
7. Compétences pédagogiques.....	73
8. Enjeux de société et compétences en médiation	75
9. Compétences gestionnaires & managériales	77
10. Compétences numériques	78
Open access / Open science	78
Education aux médias et à l'information	80
Accompagnement à l'e-administration	81
Production de contenus informationnels sur le Web	82
Données de la recherche : le data librarian	83
Intelligence artificielle.....	84
Prêt de liseuses, prêt de livres numériques	87
11. L'altérité culturelle et linguistique : une compétence oubliée ?	88
12. Compétences et connaissances	88
13. Normaliser les compétences professionnelles ?	90
14. Nouvelles compétences ou actualisation de compétences « traditionnelles » ?.....	90
15. La « compétence » : vers un recul des critères « métier » ?	92
QUELLE(S) FORMATION(S) ?	95
1. Un renforcement de la formation continue	95
2. Une formation de « professionnel de l'information » ?.....	96
Un profil de professionnel « polyspécialiste » ?	96
Le cadre de bibliothèque est-il nécessairement conservateur des bibliothèques ?	96
« Bibliothécaire », « documentaliste » ou « Professionnel de l'information » ?	97
3. Grandes écoles et Université : concurrence ou complémentarité ?.....	98
CONCLUSION ET PROLONGEMENTS	100
VERS UN PROFESSIONNEL « EXPERT-CONSULTANT » EN INFORMATION ?	100
Une perte de monopole du pôle savant de la profession ?.....	101
L'expert consultant comme modèle d'excellence ?	102
QUATRE GRANDS DOMAINES STRATEGIQUES	103
I. Le « numérique »	104
II. La « modernisation des services publics »	107
III. Les (nouveaux) enjeux « de société »	109
IV. La « posture » professionnelle.....	112
OUVERTURE : INSTALLER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE	114
SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES	116
TABLE DES MATIERES.....	128

Les mondes des professionnels des bibliothèques et de l'information-documentation connaissent actuellement de nombreux changements multidirectionnels qui viennent impacter les métiers, les compétences, les référentiels et les opérateurs de formation, sans même parler des individus eux-mêmes. Face à cette instabilité généralisée, un état de la question s'imposait. L'objectif a consisté ici à restituer « les questions qui se posent » aujourd'hui à ces professions en focalisant notre attention sur les aspects métiers et compétences.

Pour ce faire, à l'appui d'une mise en perspective historique et d'une analyse des facteurs technologiques, culturels et politiques essentiels qui viennent caractériser la situation contemporaine, nous restituons les principales prises de position stratégiques aujourd'hui adoptées par les professionnels, un vadémécum venant baliser les compétences métiers actuellement en jeu dans le champ et enfin les grandes questions qui se posent aux opérateurs de formation.

La conclusion revient quant à elle sur la figure contemporaine du professionnel des bibliothèques et de l'information-documentation, sur les grands domaines stratégiques contemporains vis-à-vis desquels les professionnels sont amenés à se situer et enfin sur l'opportunité d'un observatoire dynamique des métiers et des compétences.