

Ar(abes)ques

JANVIER - FÉVRIER - MARS 2025

DOSSIER

Des données et des métiers *entre recomposition et évolution des savoir-faire*

DU CÔTÉ DE L'ABES • Hommage à Raphaëlle Poveda

PLEINS FEUX SUR • Le Kap Learning Centre de l'Université Clermont-Auvergne

SYSTÈME D • Accompagner la montée en compétences pour le signalement des collections

INTERNATIONAL • Congrès 2024 de l'Open Library Foundation (WOLFcon 2024)

abes
agence bibliographique
de l'enseignement supérieur



Sommaire

(Dossier)

Des données et des métiers entre recomposition et évolution des savoir-faire

06 Étude sur les métiers et activités de la donnée

ANNE LAURENT

08 Labeur et bonne humeur : la commission « Métiers » de l'ADBU en travaux

JOHANN BERTI

10 L'évolution permanente : penser global, agir local

PIERRE-YVES CACHARD

12 La gestion des données dans la formation des professionnels de l'information : enjeux, compétences, et responsabilité

JEAN-FRANÇOIS BLANCHETTE

14 État des lieux de l'offre de formation des CRFCB en matière d'appui à la recherche

ROMAIN FÉRET

16 Faire, être, apprendre : quelles compétences au service de la recherche ?

MARIE-MADELEINE GÉROUDET ET JEAN-MARIE BARBICHE

18 Retour d'expérience - Université Rennes 2 - Université de Picardie Jules Verne - Nantes Université - Université Paris saclay

20 « Les évolutions des SCD doivent accompagner celle des universités » Entretien avec Valérie Wadlow et Michel Verhaegen

RÉALISÉ PAR BENJAMIN GILLES

22 L'ingénierie documentaire en France et en Suisse : retour d'expérience

GÉRALDINE GEOFFROY

4 (Du côté de l'Abes...)

Hommage à Raphaëlle Poveda

24 (Pleins feux sur...)

Le Kap Learning Centre de l'université
Clermont-Auvergne

MARIE-AUDE AUMONIER ET LAURA LE COZ

26 (Système D...)

Accompagner la montée en compétences
pour le signalement des collections

CLAIRE TOUSSAINT ET PASCALE PUGET

27 (International...)

Congrès 2024 de l'Open Library Foundation
(WOLFcon 2024)

RALUCA PIERROT

28 (Portrait)

Clément Siberchicot, bibliothécaire en
charge des métadonnées, département
de la Valorisation et de la numérisation,
Bibliothèque de Sciences Po

Ar(abes)ques REVUE TRIMESTRIELLE DE L'AGENCE
BIBLIOGRAPHIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,

227, avenue du Professeur Jean-Louis Viala, CS 84308, 34193 Montpellier cedex 5.
Tél. 04 67 54 84 10 - <https://abes.fr> La revue Arabesques est accessible en ligne
via la plateforme Prairial : <https://publications-prairial.fr/arabesques>
Directeur de la publication : Nicolas Morin. Coordination éditoriale et secrétariat
de rédaction : Christine Fleury. Comité de rédaction : Christophe Arnaud, Jean-
Marie Feurtet, Christine Fleury, Morgane Courrège, Laurent Piquemal, Marie-
Pierre Roux (Abes), Frédérique Joannic-Seta (SCD Université Rennes 2), Yann
Marchand (SCD Université de Nantes).

Iconographie rassemblée par Christophe Arnaud (Abes).

Conception maquette : Atelier à suivre / Anne Ladevie

Impression : Pure Impression.

ISSN (imprimé) 1269-0589 / ISSN (en ligne) 2108-7016

Revue publiée sous licence Creative Commons CC BY-ND 2.0 (Paternité - Pas
de modifications) sauf pour les images qui peuvent être soumises à des licences
différentes ou à des copyrights. Couverture : Crédit illustrations Wellcome
collection, artisan hindou travaillant le cuivre, gouache attribuée à un artiste de
Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840.

Les opinions exprimées dans Arabesques n'engagent que la responsabilité de
leurs auteurs. ISSN (papier) 1269-0589/ISSN (web) 2108-7016



(Le billet du directeur...)

Pilier du paysage documentaire français depuis le début des années 1980, le réseau Sudoc PS entre dans une période de mutation. La mission initiale de ce réseau était considérable : signaler toute publication en série susceptible de présenter un intérêt pour la recherche, quel que soit le type d'établissement documentaire qui possède le titre. Cependant, les difficultés de ce réseau, identifiées de longue date en particulier en termes de ressources humaines, devaient être traitées. Ce sujet constitue l'un des axes du projet d'établissement 2024-2028 de l'Abes.

UNE REFONTE NÉCESSAIRE DU RÉSEAU SUDOC PS

A cette fin, un travail collectif, avec l'ensemble des acteurs nationaux qui portent une responsabilité pour le signalement des publications en série, a été entamé dès la fin de l'année 2023. Cette réflexion a conduit à soumettre au vote du Conseil d'Administration de l'Abes de novembre 2024, une convention de partenariat visant à instaurer une nouvelle politique documentaire, ambitieuse et cohérente, centrée sur les périodiques imprimés, portée et partagée par l'enseignement supérieur et la culture.

Au cœur de cette nouvelle organisation figurent les Plans de Conservation Partagée des Périodiques (PCPP). Ces dispositifs collaboratifs, qui visent à assurer la pérennité de la conservation et l'accès aux collections de périodiques, permettent une approche plus stratégique et coordonnée de la gestion des ressources documentaires. En effet, le signalement ne peut être considéré comme une fin en soi, et c'est bien dans ce cadre et pour servir les objectifs des PCPP que les efforts de signalement des publications en série sont les plus utiles.

La mise en œuvre d'une politique documentaire nationale commune aux ministères de la Culture et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche constitue un enjeu majeur de cette réforme. En effet, la dispersion des collections de périodiques sur l'ensemble du territoire et la diversité des acteurs impliqués nécessitaient une coordination renforcée.

Cette vision partagée permettra de **clarifier les rôles et responsabilités de chaque acteur** (établissements d'enseignement supérieur et de recherche, bibliothèques municipales, archives, etc.). Elle a pour autre avantage d'**optimiser les ressources** : en mutualisant les

moyens des deux programmes, Sudoc PS et PCPP, la cohérence des dispositifs s'en trouvera renforcée, et la gestion de l'offre documentaire améliorée.

DES PCPP THÉMATIQUES ET RÉGIONAUX COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre de ce nouveau dispositif, les PCPP se déclineront en deux catégories.

- Les **PCPP thématiques** : portés par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ils couvriront des domaines disciplinaires spécifiques et répondront aux besoins de la recherche académique.
 - Les **PCPP régionaux** : pilotés par les structures du ministère de la Culture, ils intégreront des titres patrimoniaux ou locaux et contribueront à la valorisation du patrimoine documentaire régional.
- Cette complémentarité entre les PCPP thématiques et régionaux, assurée par un pilotage national et un dialogue régulier entre les ministères et leurs opérateurs, permettra de couvrir le spectre des publications en série et de répondre aux besoins de tous les publics.

PERSPECTIVES D'AVENIR

La mise en place de cette nouvelle organisation constitue une étape importante dans l'évolution du paysage documentaire français qui vise à renforcer la visibilité et l'accessibilité des collections de périodiques, à favoriser la coopération entre les acteurs et *in fine* à contribuer au développement de la recherche et de la culture.

En conclusion, la refonte du réseau Sudoc PS marque un tournant majeur dans la gestion des publications en série. En plaçant les PCPP au cœur du dispositif et en favorisant une politique documentaire nationale audacieuse, de nouvelles perspectives s'ouvrent pour le développement de ces ressources documentaires et la valorisation du patrimoine scientifique et culturel.

NICOLAS MORIN
Directeur de l'Abes



L'Abes en deuil

C'est avec une grande émotion et un immense chagrin que l'Abes annonce la disparition de Raphaëlle Poveda, survenue dans la nuit du 7 décembre, après trois années d'un courageux combat contre la maladie.

Raphaëlle avait débuté sa carrière à l'Abes au service du catalogue collectif national des publications en série, en 1999. C'est avec les responsables CR qu'elle a, dans le milieu professionnel, initié ses premiers échanges et tissé les premiers fils d'une relation aux réseaux qui s'est ensuite enrichie à travers son activité de formatrice, d'animation de l'équipe Formation-Documentation et d'accompagnement des formateurs-relais Sudoc, jusqu'en 2022.

Elle s'est également beaucoup investie au lancement de l'application nationale de gestion des thèses de doctorat, en 2006, participant à la constitution de ce nouveau réseau et, bien sûr, aux formations des Correspondants STAR ainsi qu'à la documentation de l'application.

Une carrière entière consacrée au service des bibliothèques et des bibliothécaires, et au service public dans son ensemble, avec un professionnalisme exemplaire, une douceur et une gaieté reconnues et aimées de tous.

Celles et ceux qui ont suivi une formation à l'Abes, au sein des réseaux Sudoc, Sudoc-PS et STAR depuis les vingt dernières années ou qui ont travaillé, de près ou de loin, avec le service Formation, ne peuvent oublier son écoute bienveillante, sa voix calme et mesurée, son regard. Raphaëlle avait le don inné d'apaiser les gens, les situations, la vie. Elle avait sur le temps et les choses une tranquille assurance, qui permettait de contrebalancer les impétueux, les pressés, les sanguins. Cela faisait d'elle la parfaite interlocutrice, formatrice, animatrice et c'est ainsi qu'elle a naturellement trouvé sa place dans le cœur des réseaux.

À l'Abes, elle était aussi dans tous les cœurs : tout le monde l'appréciait.

Le chagrin qui règne ce matin dans les couloirs de l'Agence en dit long. Nous sommes tous orphelins de Raphaëlle, nous avons tous et toutes perdu une collègue préférée, une partenaire pétillante, et pour certains une amie proche.

Ce qui revient, dans tous les témoignages et souvenirs qu'on commence à partager, malgré notre pudeur et notre peine, c'est que Raphaëlle était une belle personne.

Jamais injuste, elle nous écoutait sans nous juger, nous conseillait sans nous influencer, nous réunissait sans nous amadouer, nous accompagnait sans nous infantiliser.



Toujours vraie, elle était fidèle, authentique et simple.

C'est avec cette même sérénité qu'elle menait sa vie, élevait sa fille, s'occupait de son père, aidait son frère et partageait l'amour de son conjoint et de son beau-fils : du temps pour écouter, des conseils pour accompagner, de la distance pour se préserver, du courage pour s'affirmer.

Et c'est ainsi qu'elle a affronté le cancer qui l'a frappé en 2021 : avec courage et lucidité, sans céder au pathos, avec une détermination et une discrétion élégante qui forçaient l'admiration.

Sa dernière décision face à ce mal qui l'envahissait fut empreinte du plus grand des courages, celui de choisir son chemin vers l'apaisement, comme elle l'a toujours cherché. Elle s'est éteinte dans la nuit de samedi à dimanche, en femme libre et sereine, souriant jusqu'à ses derniers moments de lucidité partagée avec ses proches.

Qu'elle repose en paix.

LAURENT PIQUEMAL

Service Accompagnement des Réseaux
piquemal@abes.fr

NICOLAS MORIN

Directeur de l'Abes

DES DONNÉES ET DES MÉTIERS, ENTRE RECOMPOSITION ET ÉVOLUTION DES SAVOIR-FAIRE

Si le droit d'auteur nous le permettait, l'ajout de plusieurs (dizaines ?) de strophes à l'inventaire de Jacques Prévert serait nécessaire pour embrasser le champ des savoir-faire couverts par les professionnels de la documentation au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). S'ouvrir aux compétences informationnelles dans le cadre de la formation à destination des étudiants, intégrer la transition bibliographique dans les pratiques de signalement, communiquer à destination des usagers et en interne, proposer des espaces et des services utiles et adaptés aux besoins, accompagner le développement de la science ouverte et la valorisation des publications scientifiques sont autant d'exemples de nouvelles pratiques qui sont venues s'ajouter aux métiers des bibliothèques. Certaines de ces nouvelles activités s'ancrent dans des évolutions professionnelles au long cours, alors que d'autres naissent des orientations politiques des établissements, des besoins exprimés par les communautés de l'ESR ou des nouvelles technologies. Les métiers liés aux données documentaires sont à la confluence du temps long et des exigences contemporaines.

Ces métiers couvrent un spectre, non exhaustif, qui va de l'alignement des référentiels à la question de la visibilité de la recherche au niveau national et international. Pour tenter de mettre en forme ces évolutions professionnelles, Anne Laurent explore les problématiques professionnelles autour des données. Dans un contexte où les directions des établissements sont de plus en plus attentives ou sensibilisées à la qualité des données, quelles compétences doivent être mises en œuvre ? A cette cartographie des besoins fait écho la contribution de Marie-Madeleine Géroutet et Jean-Marie Barbiche sur l'expérience développée par la cellule d'appui à la recherche du des SCD de Lille et de Toulouse III – Paul Sabatier en matière d'intégration de compétences nouvelles et de construction de liens avec la recherche.

La question de l'acquisition de ces nouveaux savoir-faire est au cœur des enjeux de formation initiale et continue des professionnels. Comment les organismes spécialisés prennent-ils en compte dans leur offre de formation cette évolution des métiers qui concerne toutes les catégories et tous les sta-

tuts ? L'ENSSIB, ainsi que le montre Jean-François Blanchette, a développé dans le cursus de formation initiale, des contenus sur les données, avec des objectifs bien déterminés. En matière d'appui à la recherche, l'offre de formation des CFRCB occupe un positionnement spécifique, comme le montre l'article de Romain Féret. Il s'agit en effet, pour ces structures, de participer à l'acculturation de la profession et accompagner le développement de l'expertise.

Qu'elles se déploient ou non au sein de services spécifiques d'appui à la recherche, ces compétences viennent se heurter aux cadres d'emploi statutaires et aux référentiels professionnels, lesquels ne se distinguent pas trop par leur capacité d'adaptation aux nouvelles réalités. Comment intégrer tout de même ces activités récentes, très évolutives parfois, dans les organisations de travail ? La mise en ligne, par l'ADBU, d'un dictionnaire des compétences est une réponse à ce besoin. Johann Berti revient sur la genèse et les objectifs de cet outil. Pierre-Yves Cachard, en s'appuyant sur l'enquête de Médiat Rhône-Alpes sur les activités et les compétences des personnels de catégories C et B en BU, apporte un éclairage sur la complexité et la diversité des activités dans un contexte où la transversalité des organisations intensifie et multiplie les missions. Cette réflexion est d'abord complétée par quatre focus qui permettent de voir comment ces évolutions ont été intégrées, au niveau des SCD, dans les organigrammes, la gestion des carrières et des recrutements. Elle change ensuite d'échelle pour comparer entre la Suisse et la France, les métiers de l'ingénierie documentaire.

Ces savoir-faire participent-ils à mieux positionner ou à rendre plus visibles les bibliothèques et les professionnels de la documentation au sein de leurs établissements ? Presque 20 ans après la LRU qui a eu des conséquences majeures sur les SCD, la DGS et le DRH de l'université de Picardie Jules Verne insistent sur les évolutions professionnelles et la capacité des agents à s'adapter et à innover dans un environnement où leurs activités sont globalement peu connues.

BENJAMIN GILLES
*Pilote de la commission ADBU -
métiers et compétences*
Réfèrent du dossier d'Arabesques

Étude sur les métiers et activités de la donnée

Connaître et reconnaître les métiers et activités autour des données de la recherche, un enjeu important.

Les données occupent une place croissante dans les activités de recherche.

Concevoir nativement des données de recherche réutilisables, y compris pour les producteurs de données eux-mêmes, est essentiel. Il est donc essentiel de développer, connaître et reconnaître les compétences en matière de gestion, préservation, circulation et ouverture des données pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la recherche : chercheurs, enseignants-chercheurs, personnel d'appui à la recherche et les administratifs, quel que soit leur niveau de carrière.

Dans cette optique, une étude sur les métiers et activités de la donnée a été menée, pilotée par Isabelle Blanc au MESR, pour mieux comprendre les enjeux et les compétences nécessaires pour ces métiers en pleine évolution.

Un groupe de travail composé de représentants de différentes communautés métiers impliquées dans la gestion des données de la recherche a été constitué pour l'étude, travaillant en lien avec le cabinet Dataactivist, coopérative spécialiste de l'ouverture des données (constitution du groupe de travail : <https://www.ouvrirlascience.fr/definir-et-reconnaitre-les-activites-de-gestion-et-diffusion-des-donnees/?menu=4>).

UN CYCLE DE VIE REVISITÉ À L'AUNE DES ENSEIGNEMENTS ET CADRE DE RÉFÉRENCE DE LA SYNTHÈSE BIBLIOGRAPHIQUE

Une synthèse bibliographique a été réalisée, reposant sur les métiers clés couramment associés aux données de la recherche tels que par exemple le data steward, le data librarian, ou encore le data curator, avec une priorité donnée aux revues de littératures et publications post-2018 et à la prise en compte des référentiels existants.

Il ressort notamment de cette synthèse qu'une distinction doit être faite entre métiers, activités et compétences, avec un besoin de formulations non ambiguës pour décrire les activités.

Ces constats ont conduit à une étude plus fine menée sur la liste des activités constituant le cycle de vie des données de la recherche, avec une attention particulière portée dans le placement sur le cycle de vie de :

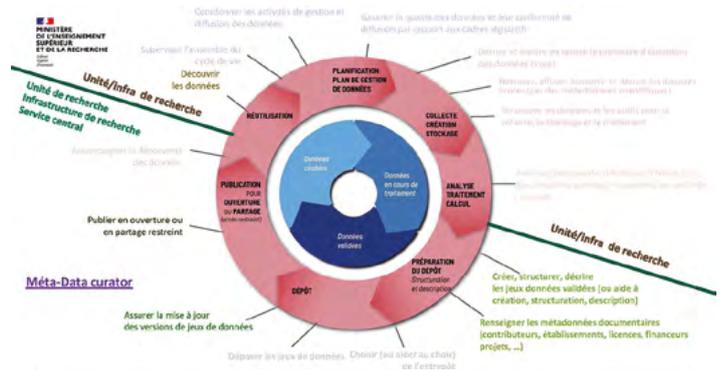
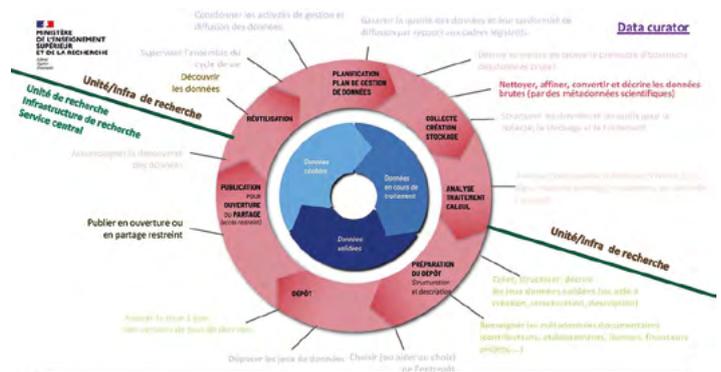
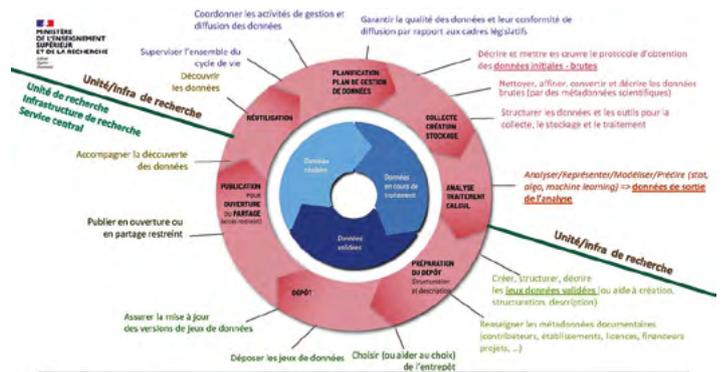
- La nature des données (en cours de traitement, validées, constituées en jeux de données, citables),
- L'endroit d'exercice des activités (laboratoires et plateformes de recherche, structures centrales, ...).

Au terme de ce travail, un cycle de vie de la donnée de la recherche a été proposé en pointant notamment les lieux de réalisation des activités, avec par exemple une distinction

entre les différents types de métadonnées reprenant les définitions de référence.

À partir de ce travail sur le cycle de vie, les métiers peuvent alors être « placés », en spécifiant quelles activités sont associées, et où elles se déroulent.

Par exemple, un « data curator » agit au plus près de la donnée au sein des unités de recherche et infrastructures, alors que le « metadata curator » peut agir également dans les services centraux, notamment sur les métadonnées documentaires.



COMPLÉMENTARITÉ DES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES, PARCOURS ET BESOINS DE FORMATION – RETOUR DES ENQUÊTES MENÉES

Deux enquêtes sont venues compléter l'étude bibliographique, l'une menée par questionnaire et la deuxième par entretiens.

Constituée par le groupe de travail dans l'objectif de bien identifier les pratiques, l'enquête a été diffusée très largement. Destinée à toute personne travaillant en lien avec les données de la recherche, elle a permis de recueillir 1565 réponses, dont 55 % se disant « Personnel d'appui/soutien à la recherche » et 45 % « Chercheur ou enseignant-chercheur » (doctorants et post-doctorants inclus).

Le domaine le plus représenté dans les personnels d'appui est celui de l'informatique et du calcul scientifique.

La très grande majorité des répondants (82 %) est issue d'un laboratoire, d'une équipe de recherche ou d'une infrastructure de recherche, marquant l'ancrage des activités au plus près des activités dans les structures de recherche. Par ailleurs, les répondants ont majoritairement fait appel à de l'autoformation, ce qui renforce la nécessité de réfléchir au renforcement des parcours de formation sur ces sujets. L'enquête par questionnaire a été complétée par trente entretiens menés dans l'objectif d'approfondir la compréhension des activités et des parcours, de positionner les activités dans l'organisation, d'étudier les tâches et compétences liées aux données, et de travailler sur les parcours professionnels, y compris les parcours de formation et d'auto-formation.

Les entretiens ont été menés auprès de personnes représentatives des différentes catégories de personnels, des structures dans lesquelles les activités sont exercées et des thématiques. Ces personnes ont notamment été identifiées grâce à l'enquête par questionnaire dans laquelle elles s'étaient portées volontaires.

Quelques verbatims permettent d'illustrer certains aspects importants ressortant des entretiens, l'analyse étant tou-

jours en cours. Par exemple, des difficultés au quotidien sont exprimées pour « convaincre les collègues de diffuser les données », pour « coordonner » et « motiver ». De plus, de très grands besoins de formation ont été exprimés : « // y a un besoin de formation pour un besoin d'efficacité » dit ainsi une personne interrogée.

Mais le sujet des données de la recherche réserve aussi son lot de satisfactions, avec des avancées qui sont reconnues : « Le discours [sur les données de la recherche] a changé et c'est bénéfique, on peut s'appuyer sur le ministère », et des retours positifs « comme on a vraiment beaucoup de demandes sur les données de la recherche, on a l'impression d'être vraiment utile ».

VERS DES FICHES ET VIDÉOS PERMETTANT UNE APPROPRIATION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

À partir des travaux réalisés, des livrables seront produits selon trois formats :

- Des fiches synthétiques des étapes du cycle de vie, des activités et des intervenants à chaque étape, avec leurs profils et compétences propres,
- Des fiches métiers permettant une meilleure connaissance et reconnaissance des activités et des parcours de formation,
- Des vidéos permettant de présenter les différents acteurs et de mieux comprendre les activités de chaque intervenant dans les étapes du cycle de vie.

ANNE LAURENT

Vice-Présidente déléguée à la science ouverte et aux données de la Recherche - Université de Montpellier
anne.laurent@umontpellier.fr



●●●● POINTS DE REPÈRE

DÉFINITION UTILISÉE : DONNÉES DE LA RECHERCHE OCDE 2007

Les « données de la recherche » sont définies comme des enregistrements factuels (chiffres, textes, images et sons), qui sont utilisés comme sources principales pour la recherche scientifique et sont généralement reconnus par la communauté scientifique comme nécessaires pour valider des résultats de recherche

DÉFINITION MÉTADONNÉES

National Information Standards Organization (NISO), 2004

« Une métadonnée est une information structurée qui décrit, explique, localise une ressource informationnelle ou la rend facile à trouver, utiliser ou gérer »

La NISO distingue 3 principaux types de métadonnées : descriptives, structurelles et administratives.

Borgman, C.L., 2020

Métadonnées scientifiques : description protocole obtention, traitement, matériel, logiciels...

Métadonnées documentaires : administratives, d'utilisation, de préservation, d'accès

Labour et bonne humeur : la commission « Métiers » de l'ADBU en travaux

Au cours des six dernières années, la commission « Métiers et compétences » de l'ADBU a conduit diverses actions. Toujours dans l'objectif d'accompagner et de promouvoir la dynamique d'évolution des métiers et des compétences portée par les personnels des bibliothèques au sein de l'écosystème de l'enseignement supérieur et de la recherche. Et avec le souci d'être aussi représentative que possible, sa composition intégrant des établissements de toute taille, de toute configuration et de toute provenance géographique, ainsi que des organismes de formation tels les CRFCB et l'Enssib.

Une étude panoramique intitulée *L'Évolution des métiers et des compétences au sein des bibliothèques d'ESR* a vu le jour en 2023. Fruit d'un long travail collaboratif et d'une logique de co-construction avec les parties prenantes (directions d'établissements, ministère, inspection générale...), cette étude, subventionnée par le MESR et confiée aux cabinets Sia Partners et Six & Dix, s'est articulée en trois phases : elle a permis de dégager quelques grands facteurs d'évolution impactant les bibliothèques de l'ESR ; puis d'analyser cinq fonctions clés particulièrement concernées par ces transformations ; enfin de revenir sur les compétences à développer par fonction étudiée en ciblant des pistes et actions d'accompagnement¹. Par son approche globale, l'étude a permis d'articuler les différents travaux et pistes de réflexion explorés par la commission durant ces six années, qui se sont schématiquement ordonnés autour de trois axes.

1. RÉFÉRENTIELS ET APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Un groupe de travail interne à la commission (GT « Référentiels », d'abord copiloté par Nathalie Marcerou-Ramel et Lola Mirabail, puis par Corinne Maubernard et Odile Nguyen) a conduit une réflexion pluriannuelle qui a abouti à deux livrables :

- Un dictionnaire en ligne des compétences et connaissances en bibliothèques d'ESR : cet outil pratique, destiné à l'ensemble de la communauté professionnelle, construit en coopération avec plusieurs autres commissions thématiques de l'ADBU, privilégie une approche par compétences. Il se veut complémentaire des référentiels existants, parfois incomplets, parfois obsolètes. L'ambition est de le mettre à jour périodiquement en s'appuyant

notamment sur les remontées de ses utilisateurs. [voir encadré]

- Une fiche-référentiel « directrice/directeur de bibliothèque de l'ESR » : conçue selon le même modèle que celles existant pour d'autres fonctions d'encadrement supérieur dans l'ESR (DGS, DRH, DSIN, DF, etc.)², son objectif est de renforcer le positionnement et l'intégration des services documentaires au sein de leurs établissements. Ce travail, finalisé au niveau de l'ADBU³, doit maintenant trouver sa déclinaison graphique et sa place au même titre que les autres référentiels de l'ESR – le dialogue avec le ministère se poursuit à ce sujet.

2. FÉDÉRATION D'UNE COMMUNAUTÉ PROFESSIONNELLE AUTOUR DE SUJETS QUI FONT RÉSEAU(X)

Deux événements d'ampleur autour de l'*UX Design* (design de l'expérience utilisateur) se sont tenus respectivement en 2021 et en 2024. Initialement prévues en présentiel mais basculées en ligne en raison de la crise pandémique, les journées UX des 20 et 21 mai 2021, coorganisées avec le SCD de l'université de Lille, étaient intitulées « *UX Design* : quoi de neuf dans les BU depuis 2016 ? »⁴. C'est en effet suite au congrès ADBU de Nice en septembre 2016 que les démarches d'*UX Design* ont été popularisées dans les bibliothèques universitaires françaises. Placées sous le patronage d'Andy Priestner (UXLibs, consultant et formateur UX en bibliothèques) et de Julie Willems (formatrice UX en bibliothèques, responsable des services au public, Luxembourg Learning Centre), ces premières JUX ont permis, au travers d'échanges et de retours d'expériences, de mesurer le chemin parcouru depuis dans les BU : quelles initiatives, avancées, réussites, doutes, échecs ? Suite à ces journées, la liste de diffusion « bib-ux » consacrée à l'*UX Design* en bibliothèques a été ouverte⁵.

Sous la houlette d'un groupe de travail copiloté par Alizé Dinh-Duvauchelle et Gaylord Mochel-Sarselle, les journées UX des 18 et 19 novembre 2024, accueillies à LILLIAD et à nouveau coorganisées avec les collègues lillois, étaient intitulées : « L'arrière-boutique de l'*UX Design* : quelles intégrations dans les organisations ? »⁶. Rythmées par des tables rondes, des présentations, des ateliers et des visites, ces deuxièmes JUX s'intéressaient moins aux méthodes UX en elles-mêmes, désormais

[1] <https://adbu.fr/actualites/evolution-des-metiers-et-des-competences-au-sein-des-bibliotheques-desr>

[2] <https://franceuniversites.fr/actualite/les-referentiels-de-lencadrement-superieur-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation/>

[3] <https://adbu.fr/actualites/la-fonction-de-directrice-directeur-de-bibliotheque-desr-a-son-referentiel>

[4] <https://adbu.fr/actualites/retour-sur-les-journees-ux-2021>

mieux connues et mises en œuvre, qu'aux compétences nouvelles et aux impacts organisationnels et managériaux induits par la culture UX.

Outre la thématique UX largement parcourue, deux projets ont été instruits par la commission mais sont loin d'être aboutis au moment où ces lignes sont écrites. L'un (initié par Émilie Barthet) a exploré l'idée d'organiser un séminaire francophone fédérateur autour du leadership, inspiré par le programme « *Emerging Leaders* » de LIBER⁷. L'autre (initié par Hélène Coste) a défriché la possibilité de coordonner, à l'échelle nationale, des échanges inter-BU pour tous les personnels et avec tous les établissements qui le souhaitent, afin de découvrir un autre environnement professionnel sur des thèmes donnés. De vastes chantiers, à la redoutable complexité, qui doivent encore mûrir.

3. LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL : LE CAS DU TÉLÉTRAVAIL

L'un des phénomènes marquants des dernières années, très fortement accéléré par la crise sanitaire de 2020, a été la généralisation du télétravail. Avant la Covid, cette tendance était le plus souvent expérimentale et très restreinte dans les établissements d'ESR – et, donc, dans les bibliothèques. Puis, passés les mois de télétravail exceptionnel dans un contexte de crise, la plupart des établissements se sont dotés d'une réglementation qui a permis, fin 2020 et début 2021, de régulariser et de routiniser le télétravail. La commission a alors souhaité savoir comment celui-ci se déployait dans les bibliothèques d'ESR, et si des adaptations et des spécificités existaient par rapport à la réglementation en vigueur dans les établissements dont elles dépendent. Une enquête a été adressée aux directions des bibliothèques en janvier 2022, dont les résultats ont été diffusés en juin suivant⁸. L'enquête a montré que le télétravail est bien implanté dans l'immense majorité des bibliothèques ayant répondu; que les modalités et conditions d'exercice du télétravail (nombre de jours hebdomadaires télétravaillés, forfaits fixes et/ou flottants, etc.) sont souvent plus restrictives dans les services documentaires qu'au sein de l'établissement dont ils dépendent, les problématiques de service public pesant fortement; que des différences notables existent dans l'accès au télétravail en bibliothèque, selon les catégories de personnels et/ou selon les missions et activités exercées.

Mais consciente de n'être, en 2022, qu'au début d'une tendance lourde (le télescopage avec la crise sanitaire ayant d'autant moins permis de prendre de recul), la commission a toujours eu pour objectif de réinterroger périodiquement cette réalité très évolutive et, surtout, de l'assortir d'éléments plus qualitatifs. L'année 2025 devrait ainsi permettre le déploiement d'une nouvelle enquête.

ENGAGEZ-VOUS, QU'ILS DISAIENT

Les commissions thématiques de l'ADBU n'ont de sens et ne tiennent que par l'engagement de leurs membres. Bien sûr, au dur labeur s'ajoutent de belles rencontres et d'excellents souvenirs, une respiration et une ouverture dans un quotidien professionnel souvent chargé et ne facilitant pas toujours la prise de distance. Il n'en reste pas moins que pour un(e) pilote de commission, l'investissement bénévole de tant de collègues, s'ajoutant à leur charge de travail habituelle, et toujours dans la bonne humeur, reste un motif de profonde gratitude.

JOHANN BERTI

*Pilote de la commission Métiers (2019-2024)
Directeur du SCD d'Aix Marseille Université
johann.berti@univ-amu.fr*

LE DICTIONNAIRE DES COMPÉTENCES

Le dictionnaire, incluant un moteur de recherche, est structuré en treize grandes thématiques appelées « domaines » (chacun décrit par un court texte permettant de vérifier les champs d'activité couverts). Les domaines sont eux-mêmes structurés en sous-domaines, auxquels les compétences opérationnelles et les connaissances sont rattachés. Il s'agit bien d'un dictionnaire de compétences, et non pas d'activités. Par ailleurs, le choix a été fait de ne pas indiquer le niveau de maîtrise des compétences ou connaissances, les formulations se voulant suffisamment générales pour s'adapter à tous les contextes locaux. Chaque compétence ou connaissance comporte une mention « source » qui permet d'identifier, le cas échéant, le référentiel dont elle est originaire (Bibliofil, Référens III, BnF...). Il est parfois précisé « reformulation », sinon il est indiqué « création ».

Le dictionnaire est accessible *via* le site de l'ADBU (rubrique « Référentiels ») ou directement à l'adresse :

<https://adbu.fr/referentiels/dictionnaire-competences-bibliotheques-esr>

Pour toute question, commentaire, suggestion d'ajout ou de modification :
dico-competences@adbu.fr

[5] <https://groupes.renater.fr/sympa/subscribe/bib-ux>

[6] <https://adbu.fr/jeux-2024>

[7] <https://libereurope.eu/event/emerging-leaders-programme-cohort-7/>

[8] <https://adbu.fr/enquete-teletravail2022>



↑ Vendeurs ambulants de parfum, gouache attribuée à un artiste de Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840
Crédit illustrations Wellcome collection

L'évolution permanente : penser global, agir local

La publication récente, pour les deux principaux versants de la fonction publique, d'un *référentiel national des compétences des bibliothèques territoriales* (ministère de la Culture, SLL, 2022)¹ et d'un *dictionnaire des compétences et connaissances des bibliothèques de l'ESR* (ADBU, 2024)² a rappelé l'effet transformant des mutations technologiques, sociales et sociétales sur les représentations du métier. L'inventaire des journées professionnelles, tables rondes, webinaires, enquêtes, études et rapports consacrés à cette question est désormais difficile tant ils sont nombreux. L'écart se creuse entre la nature des profils d'emploi occupés ou recherchés au sein des établissements et l'image d'un métier qui continue d'être défini autour du socle de la collection, et de sa mise à disposition au public, selon différentes déclinaisons contemporaines. Il se creuse aussi spécifiquement pour les conservateurs, écartelés entre les besoins d'expertises nouvelles suscités par les actions du terrain et une identité professionnelle de plus en plus centrée sur sa condition managériale sous l'effet des réformes de l'action de l'État.

Ces compétences émergentes ou recherchées opposent à une représentation figée le dynamisme d'identités professionnelles qui ne cessent de se recomposer pour répondre à de nouveaux impératifs ou s'adapter aux évolutions des publics, des contextes et des techniques. Le plan national pour la science ouverte est aujourd'hui un parfait exemple de ces cycles d'actualisation du métier. Des profils nouveaux, comme les intendantes ou intendants de données, font ainsi leur apparition dans les offres d'emplois des bibliothèques.

QUADRILLER LE TERRAIN

Les démarches du service du livre et de la lecture (SLL) et de l'association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques et de la documentation (ADBU) ont en commun de prendre appui sur les retours d'expérience de professionnels pour assurer ces rédactions. Des structures *ad hoc* ont ainsi été mises en place : l'initiative du dictionnaire des compétences a été prise en charge par la commission permanente métiers et compétences de l'ADBU. Le référentiel national des compétences des bibliothèques territoriales a été élaboré en concertation et co-construction, notamment avec les associations professionnelles (ABF, ABD, ADBGV...). Une collaboration plus étroite et systématique entre les opérateurs de formation et les associations serait

sans doute à encourager car elle permet une meilleure diffusion et une appropriation immédiate des travaux conduits. Les associations professionnelles ont l'avantage d'être à la croisée des employeurs et des agents, les opérateurs de formation ont l'intérêt d'asseoir leurs programmes pédagogiques et leur cadre d'évaluation sur une approche par compétences.

UNE APPROCHE PAR ENQUÊTE À GÉNÉRALISER ?

« *Aucun emploi type ne correspond (...) à la réalité ni à la diversité des activités réalisées par les personnels des bibliothèques d'aujourd'hui* »³

En matière d'approche locale, je voudrais évoquer un travail remarquable publié par Mediat Rhône-Alpes en 2022, qui pointe l'incomplétude de la description des emplois types des catégories B et C de la filière, et par conséquent des profils de poste au sein des services. La méthode utilisée, un travail d'enquête adressée directement aux agents affectés dans les établissements du territoire Rhône-Alpin (pour les catégories C) et national (pour les catégories B), a permis de mettre en lumière le poids naissant du pilotage et de tâches managériales implicites dans le quotidien de ces agents. Il témoigne d'une évolution en cours à rebours de l'image « conservatrice » que l'on pouvait avoir des fonctions exercées par les personnels de ces catégories. La reconduction de cette enquête, amorcée en 2018, permettrait sans doute de vérifier le caractère durable des évolutions constatées, et une démarche similaire portant sur l'évolution de la catégorie A offrirait une vue complète de l'impact des facteurs externes et internes (fusions, projets de service) sur les profils de poste occupés. L'émergence de portraits professionnels réalistes pour tous les corps permet à la fois de doter les agents d'une capacité de positionnement et de projection professionnelle, et d'inciter tous les acteurs à adapter leur approche en matière de recrutement et d'accompagnement.

GÉRER, C'EST PRÉVOIR

On ne souligne pas assez souvent les propriétés utiles de cette cartographie des compétences pour les établissements et leurs bibliothèques. Elle facilite la rédaction des profils de poste et des offres d'emploi. Elle sert à la définition des besoins de formation des agents et des services. Elle sécurise les recrutements. Et elle constitue avant tout une base commune à tous les acteurs, facilitant la mise

[1] Cette publication était inscrite dans le troisième volet (« Former mieux ») du Plan Bibliothèques qui s'attache à accompagner la transformation du métier de bibliothécaire. Fruit d'un travail collaboratif entre associations professionnelles et associations d'élus, ce référentiel évolutif est en cours de mise à jour.

[2] <https://adbu.fr/referentiels/dictionnaire-competences-bibliothèques-esr>. Ce travail est né du constat que les référentiels en cours pour décrire les métiers de l'ESR « ne reflétaient pas les évolutions professionnelles. ». Il propose un recensement des compétences exercées par domaine d'activité.

en place d'une gestion dynamique et planifiée de leurs besoins en compétences et des parcours professionnels des agents. On sait aujourd'hui ce que la mise en place du mode projet pour les organisations a apporté en souplesse et en efficacité dans leurs actions. Aborder sa gestion RH sous l'angle du mode GEPP⁴ permet de concevoir la gestion des ressources humaines comme un projet transformateur, où les campagnes de promotion, la surveillance des pyramides des âges et les changements d'organigrammes concourent à une meilleure prise en compte du capital humain dans les ressources qui conditionnent la réussite des projets d'établissement.

Le format éditorial adopté par l'ADBU pour son dictionnaire des compétences dit la nécessité de doter ces outils de garanties d'actualisation des informations. L'alimentation continue de cette base de connaissance conditionne en effet sa capacité à anticiper les évolutions actuelles et futures du métier. Il est à espérer qu'elle permettra aux tutelles de bâtir une exigence globale, cohérente, de l'entrée dans le métier au pilotage des parcours.

LE DÉFI DE L'INJONCTION PARADOXALE

L'intégration de l'ENSSIB au tronc commun de formation des cadres supérieurs du service public coordonné par l'INSP et la nécessité de réfléchir à l'ajout de nouvelles expertises dans les programmes de formation initiale des corps de la catégorie A de la filière dessinent un futur professionnel aujourd'hui incertain et ambigu. L'intégration du corps des conservateurs à la réforme de la haute fonction publique appelle une formation managériale plus stratégique et généraliste, quand la science ouverte rappelle quant à elle le besoin de disposer encore au sein de ce corps de compétences et de connaissances spécialisées afin de préserver un positionnement efficace à l'interface des communautés de recherche et des métiers du développement informatique. Et ce n'est qu'un exemple.

La solution réside sans doute dans une diversité d'ajustements à réaliser :

- Articuler fortement, pour la catégorie A, formation initiale et formation continue, car une partie de la solution réside dans un prolongement de la durée de formation sur le temps de l'exercice professionnel, dans la logique des parcours certifiants déjà mis en œuvre.
- Renforcer l'offre de formation continue à destination des catégories B et C pour que l'effort de transformation puisse être plus aisément réparti au sein de l'ensemble des services.
- Ouvrir les bibliothèques à d'autres métiers (archivistes, scientifiques et ingénieurs des données, ingénieurs pédagogiques, etc.), ce qui aura inévita-

blement un impact sur les approches managériales.

- Reconsidérer la nature et les modalités des épreuves des concours nationaux enfin, à l'exemple de ce qui est en réflexion pour la catégorie B dans le cadre de la transition bibliographique.

Pour les concours de conservateurs d'État des bibliothèques, l'exercice sera délicat : il faudrait parvenir à concilier la nécessité de rapprocher ses épreuves de celles des concours des écoles de service public intégrant le tronc commun INSP sans sacrifier au maintien d'une exigence en matière de connaissances scientifiques, qui conditionne toujours largement l'adaptation immédiate des conservateurs à la réalité du terrain. Cet équilibre est nécessaire pour préserver la capacité du métier à conserver son étonnante plasticité face aux évolutions de contexte.

PIERRE-YVES CACHARD,

inspecteur général de l'éducation, du sport
et de la recherche (IGÉSR)
pierre-yves.cachard@igesr.gouv.fr

[3] Mediat Rhône-Alpes (2022). Activités et compétences des personnels de catégories C et B en bibliothèque universitaire. P.13 (en ligne) : Enquête, analyses, perspectives
<https://mediat.univ-grenoble-alpes.fr/ressources/publications/activites-et-competences-des-personnels-de-categories-c-et-b-en-bibliotheque-universitaire-1507266.kjsp?RH=1612780037054>

[4] La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) succède depuis 2017 aux termes de GPEC et GPEEC, en assouplissant les modalités de mise en œuvre et en mettant l'accent sur la personnalisation des parcours, plutôt que sur la gestion de stocks d'emplois.

IGÉSR INSPECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT
ET DE LA RECHERCHE



➤ Charmeur de serpents, gouache attribuée à un artiste de Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840

Crédit illustrations Wellcome collection

La gestion des données dans la formation des professionnels de l'information : enjeux, compétences, et responsabilité

L'ère numérique a plongé les sociétés contemporaines dans un « déluge de données » dont les répercussions affectent l'ensemble des sphères de la vie sociale, économique et culturelle, et évidemment, la recherche. Que ce soit dans les contextes de la science ouverte, des dépôts de données de recherche, de l'édition scientifique, ou de la médiation, les professionnels de l'information se trouvent à l'intersection de multiples enjeux liés à la collecte, la communication, la préservation, et la gouvernance des données. Ces enjeux leur demandent de maîtriser des compétences variées et transversales, à la croisée de la technique, de l'éthique, et du juridique.

Le développement de formations spécifiques à l'univers des données s'avère dès lors pertinent pour accompagner cette transformation, tant pour l'acquisition de savoir-faire spécifiques que pour le développement d'une culture de la donnée, conjuguant esprit critique et capacité à en exploiter le potentiel innovant. De telles formations doivent cependant tenir compte des particularités de l'univers actuel des données en France.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCOSYSTÈME DES DONNÉES

La première caractéristique de l'écosystème contemporain des données tient à la diversité et à la fluidité du domaine. La nature et les usages des données numériques sont diversifiés : données personnelles générées par les objets connectés, dématérialisation des processus administratifs, numérisation des pratiques scientifiques. Les motivations sous-tendant ces déploiements de données sont tout aussi variées, allant de la recherche de performance industrielle, à la conformité réglementaire et la satisfaction d'objectifs sociaux ou environnementaux. Cette diversité des objectifs mène à des approches et des pratiques contradictoires (p. ex., open data vs vie privée vs compétitivité) qui coexistent sans converger.

Le déploiement des données dans l'espace collectif est donc un phénomène non seulement hétérogène, mais encore bien loin d'être stabilisé au niveau des usages, des institutions, des pratiques et des rôles professionnels. Ces éléments pointent dans la direction de formations qui gagnent à mettre l'accent sur

le développement des capacités et compétences d'adaptation, d'anticipation, d'accompagnement au changement, et de réflexion critique, plutôt que la simple acquisition de savoirs statiques.

Par ailleurs, les usages des données connaissent des développements inégaux, marqués par des résistances locales, des défis réglementaires, et des dynamiques culturelles spécifiques. Pour accompagner le changement, les professionnels ne peuvent se contenter d'adopter une vision axée sur le besoin de « changer les mentalités ». Ils doivent plutôt développer leur capacité à saisir les dynamiques de transformations, sociales, économiques, et culturelles induites par les données, leur permettant d'anticiper les évolutions futures du domaine et de pouvoir réagir avec souplesse et efficacité aux défis et obstacles imprévus.

Enfin, en dépit de leur omniprésence dans les décisions politiques et économiques, les données peinent encore à s'imposer dans le débat public en France, où la culture publique de la donnée semble encore timide. À la différence d'autres pays où l'analyse des données est intégrée dans la culture commune, le traitement des données dans les discussions citoyennes françaises demeure embryonnaire. Cette situation appelle les professionnels de l'information à jouer un rôle clé, en fournissant au grand public des outils de compréhension et des cadres d'usage qui participent à une culture publique de la donnée.

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AU CONTEXTE ET AUX ENJEUX

L'offre de formation de l'Enssib cherche depuis de nombreuses années à répondre aux réalités des communautés professionnelles en tenant compte des évolutions actuelles perceptibles dans la gestion des données, mais aussi à se nourrir de problématiques scientifiques (science ouverte par exemple). Aujourd'hui, portée par l'équipe d'enseignants-chercheurs de l'école et adossée à une activité de recherche dans le domaine de la donnée, cette offre se déploie aussi bien en matière de formation initiale que de formation continue.

Deux des masters actuellement délivrés par l'Enssib touchent de près à la gestion des données. Sensibilisés dès la première année au sujet de la donnée dans les métiers de l'information, les étudiants du master

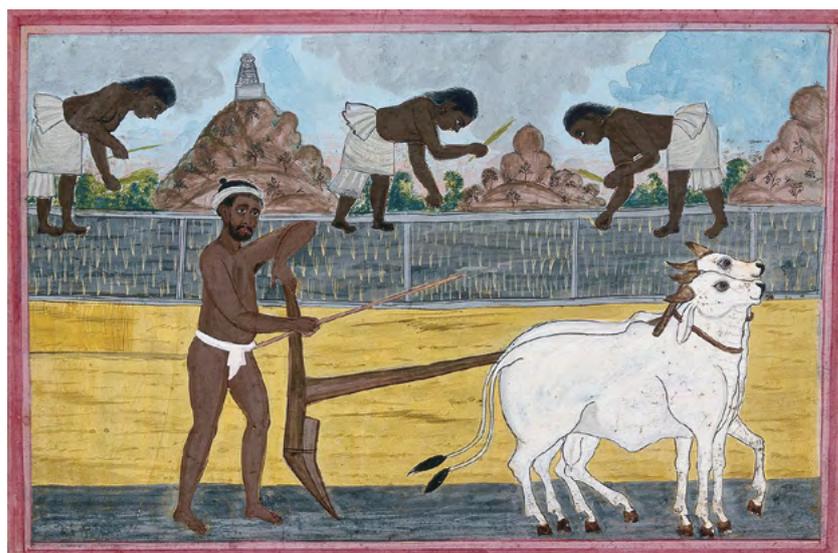
Sciences de l'information et des bibliothèques (SIB) sont ensuite formés à la gestion des données et de leur cycle de vie dans un but d'archivage (conservation, pérennisation, *information management*, etc.) ou de gestion de flux (traitement des données, visualisation, etc.). Le master Humanités numériques, accessible en double diplôme et opéré avec les universités Lyon 2 et Lyon 3 ainsi que l'ENS de Lyon, se concentre quant à lui sur des problématiques de collecte, production et valorisation des données. Ces formations offrent des débouchés aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les formations d'élèves fonctionnaires intègrent aussi des enseignements sur la gestion des données, notamment au sein d'une unité sur la transition bibliographique récemment élargie à la production et la gestion des données en bibliothèque. Tant au niveau national qu'à l'échelle de l'établissement, cette unité d'enseignement permet d'appréhender les objectifs stratégiques en matière de signalement et de valorisation des collections dans le web de données, ainsi que le rôle des instances décisionnelles, en particulier celui des deux agences bibliographiques nationales, Abes et BnF. Une autre UE sur *Données et science ouverte* complète cette approche en s'intéressant à l'ouverture des données et le rôle que peuvent jouer les établissements dans ce mouvement. Y sont aussi abordées les questions de publication en *open access* et la manipulation de données. Cet enseignement s'inscrit dans le deuxième Plan national pour la Science ouverte.

Depuis l'année 2024 l'Enssib renforce son offre de formation dans le domaine de la donnée en ouvrant une formation courte (3,5 jours) sur la gouvernance responsable des données, orientée sur une approche diagnostique des organisations. L'école ouvre également en septembre 2025 un diplôme d'établissement sur la « gouvernance responsable » des données, notion qui s'impose comme un cadre de référence dépassant les simples considérations techniques pour prendre pleinement en considération trois dimensions essentielles : *pouvoir*, *anticipation* et *ressources*.

- **Le pouvoir des données :** les données ne sont pas neutres ; elles reconfigurent les rapports de force dans la société. Ce pouvoir s'exerce à travers les choix de collecte, de traitement et d'utilisation, influençant les normes et les comportements. La gouvernance responsable implique une compréhension et une appréciation critique de ces mécanismes de pouvoir, en tenant compte des biais, des exclusions et de la performativité des données, leur capacité à créer des phénomènes par la mesure.

- **L'anticipation des évolutions :** une gouvernance responsable exige d'anticiper les impacts des innovations technologiques. Cette anticipation doit éviter les écueils de l'utopie technologique et du pessimisme, pour se fonder sur une compréhension équilibrée des risques, des opportunités et des obstacles. Elle permet



Crédit illustrations Wellcome collection

aux professionnels d'adopter des stratégies adaptées aux transformations sociétales et techniques.

- **Les ressources nécessaires :** il s'agit d'évaluer les coûts et les impacts matériels, institutionnels et humains d'une politique de données sur les organisations, mais aussi d'assurer la durabilité des infrastructures et la pérennité des compétences nécessaires pour maintenir un usage responsable des données.

↖ **Laboureur, gouache attribuée à un artiste de Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840**

CONCLUSION

En intégrant les principes de responsabilité, d'anticipation et de maîtrise des ressources, l'objectif est de créer une nouvelle génération de spécialistes capables de faire face aux défis complexes de l'écosystème des données. Ainsi, les professionnels de l'information deviendront les garants d'une gestion éthique et éclairée, participant activement à la transformation des pratiques et des usages des données dans la société.

JEAN-FRANÇOIS BLANCHETTE

Enseignant-chercheur à l'Enssib
jean-francois.blanchette@enssib.fr

enssib école nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques

L'ENSSIB LANCE UN NOUVEAU DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT EN GOUVERNANCE RESPONSABLE DES DONNÉES À L'AUTOMNE 2025

S'étalant sur 360 heures, d'octobre à juin, la formation s'adresse aux professionnels de l'information intéressés à joindre innovation par les données et responsabilité numérique. Elle vise un public de managers, professionnels de la donnée, spécialistes en documentation, archives et bibliothèques, chefs de projets numériques, acteurs du service public ou privé concernés par les données ouvertes, et tout autre professionnel désireux d'acquérir une expertise sur les enjeux stratégiques liés à la gouvernance des données, leur exploitation et leur valorisation. Elle sera conduite en partie en distanciel (24 semaines de 3 heures), en présentiel (4 semaines intensives à l'Enssib, en octobre, janvier, février et juin), et inclut un stage professionnel d'un mois en mai. Plus d'informations : <https://www.enssib.fr/formations-GRD>

État des lieux de l'offre de formation des CRFCB en matière d'appui à la recherche

La diversification des missions assumées par les SCD en matière de services à la recherche a contribué à remodeler les compétences nécessaires à leurs équipes. Le dictionnaire des compétences de l'ADBU permet d'identifier plusieurs thématiques qui relèvent du périmètre de ces services : les archives ouvertes, la bibliométrie, les données de recherche, l'édition scientifique, le soutien à la publication en accès ouvert et l'environnement de la recherche scientifique¹. Les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) font partie des principaux pourvoyeurs de formation à destination des agents des SCD, avec l'Enssib et les Urfist. La majorité des CRFCB desservent un nombre assez faible de SCD, compris entre 1 et 7, à l'exception de Médiadix qui couvre 20 SCD et 5 bibliothèques inter-universitaires. Cet article propose un état des lieux de la manière dont les CRFCB ont participé à la prise en charge des nouveaux besoins en compétences des agents des SCD.

limité², avec des besoins de formation très différents selon les thématiques identifiées. L'échelle d'action des CRFCB et leurs publics les désignent moins comme un pourvoyeur de formations sur la thématique que d'autres acteurs. L'ENSSIB, à travers sa couverture nationale et une offre particulièrement ciblée en direction des cadres, disposait plus précocement d'un vrai vivier à former sur ces sujets, tandis que les URFIST ont un public qui inclut également les publics de la recherche (doctorants, enseignants-chercheurs, etc.), avec des besoins de formation communs à ceux des agents de SCD. Par ailleurs, ils couvrent souvent un périmètre géographique plus étendu que les CRFCB. Malgré ce contexte, les CRFCB ont progressivement déployé des offres de formation sur ce thème en articulation avec les autres organismes de formation de leur territoire.

PARTICIPER À L'ACCULTURATION DE LA PROFESSION À LA SCIENCE OUVERTE ET AUX SERVICES À LA RECHERCHE

Les actions de sensibilisation sont le point le plus commun à l'offre de formations proposée par les CRFCB en la matière. Elles sont destinées à l'ensemble des agents des SCD, indépendamment de leur catégorie ou mission. Ces propositions peuvent s'insérer dans des cycles d'actualité comme le format « Quoi de neuf en bibliothèques ? » proposé par MédiaLille, les conférences du mardi (Médiad'Occ) ou les mardis en ligne (MédiaMéditerranée). Le CFCB Bretagne – Pays de la Loire en a aussi proposé deux sur les données de recherche. D'autres CRFCB ont mis en place des sensibilisations qui traitent assez largement des thématiques identifiées sur les services à la recherche, comme Média Normandie avec une visioconférence (« Découvrir le rôle des BU dans l'accompagnement des chercheurs »), ou Médiat Rhône-Alpes avec une série autour de la science ouverte. Ces formations ont pour caractéristiques d'être relativement courtes, souvent une demi-journée ou moins, et d'être faites en visioconférence. Si on reprend la typologie proposée par le dictionnaire des compétences de l'ADBU, les thématiques traitées sont généralement assez larges et correspondent à l'ensemble d'une des briques identifiées parmi les services à la recherche (ex. données de la recherche), ou à plusieurs briques dans le cas des présentations sur la science ouverte. Des éléments relatifs à l'environnement de la recherche

UN POSITIONNEMENT SPÉCIFIQUE POUR LES CRFCB

Le développement des services d'appui à la recherche au sein des SCD s'est fait de manière progressive et a longtemps concerné un nombre d'agents assez

[1] <https://adbu.fr/referentiels/dictionnaire-competences-bibliotheques-esr>

[2] Karine Bacher-Eyroi, Vincent de Lavenne, Renaud Delemontez-Sage, Madeleine Gérardet, Anthony Moalic. Enquête sur l'organisation des services à la recherche en bibliothèque. ADBU - Association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation. 2024. <https://hal.science/hal-04493313v1>



Couple de cordonniers, gouache attribuée à un artiste de Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840

sont souvent abordés à cette occasion.

Les CRFCB accompagnent aussi des agents qui préparent les concours et examens professionnels. Sur la plateforme Callisto mutualisée à l'échelle nationale, la rubrique « fondamentaux de la bibliothéconomie » donne accès à trois fiches relatives aux services aux chercheurs et à deux quizz sur la science ouverte et les données de recherche. Cela permet de préparer les candidats sur des pans de culture professionnelle et sur la connaissance de l'environnement de l'ESR. Par ailleurs, certains CRFCB, comme le CFCB Bretagne-Pays de la Loire et Média Normandie, complètent cette offre par l'ouverture de stages de sensibilisation sur la science ouverte et les services d'appui à la recherche.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE

Plusieurs CRFCB accompagnent les agents dans le développement d'une expertise en vue du déploiement d'une offre de services à la recherche. Ces approfondissements portent sur différentes thématiques et se caractérisent par des durées plus longues, d'une à deux journées, souvent en présentiel³. Les intervenants sont généralement des spécialistes issus des SCD, qui peuvent travailler dans un établissement extérieur au périmètre géographique du CRFCB organisateur.

La thématique des archives ouvertes est à la fois la plus ancienne et celle qui concerne le plus grand nombre d'agents. L'état des lieux sur ce sujet est partiel dans la mesure où les informations disponibles dans Sygefor ne permettent pas de remonter avant 2017, alors qu'un certain nombre de centres ont organisé des formations au cours de la période 2010-2017. Plusieurs centres n'ont pas programmé de formation sur ce sujet après 2017, ce qui peut s'expliquer par le recentrage du paysage des archives ouvertes autour de HAL à cette période, en particulier avec la publication du 1^{er} Plan national pour la science ouverte en 2018. Dès lors, le CCSD a directement pris en charge l'essentiel de la montée en compétences des agents sur le sujet. Par ailleurs, le groupe d'utilisateurs CasuHAL a aussi été un espace de montée en compétences pour les agents impliqués sur la plateforme HAL. Plusieurs centres ont néanmoins mis en place des formations, parfois de manière répétée. En 2020, Média Centre-Ouest a proposé une approche très complète du sujet, avec un cycle de six formations, et Médiadix organise une introduction aux archives ouvertes ainsi qu'une formation sur l'utilisation de HAL. Toutes deux ont lieu chaque année depuis 2020 et se font en partenariat avec le CCSD. D'autres CRFCB ont aussi proposé des formations ponctuelles sur le sujet.

Plusieurs thématiques ont été peu traitées par les CRFCB. C'est le cas par exemple du soutien à la publication en accès ouvert. La question des modèles économiques des publications est notam-

ment abordée de manière marginale. Très peu de formations ont été organisées sur l'édition scientifique, même si Médiadix propose un stage sur le XML et le XSL et une conférence de BibliEst portant sur l'édition ouverte et les pépinières de revues. Trois centres ont fait des formations avancées sur la bibliométrie, MédiaLille, Médiat Rhône-Alpes et Média Centre-Ouest.

La gestion des données de recherche a été davantage prise en charge par les CRFCB, avec environ trente stages de niveau avancé qui y ont été consacrés depuis 2017. MédiaLille a constitué une offre sur le sujet dès 2017, et d'autres centres ont proposé des formations à partir de 2019-2020, comme Médiad'Oc, Médial, Média Normandie et le CFCB Bretagne – Pays de la Loire, ou plus récemment comme BibliEst, Médiadix ou Médiat Rhône-Alpes. Les stages sont majoritairement consacrés à l'accompagnement à la gestion des données et à l'appui à la rédaction des plans de gestion des données. Le CRFCB Média Normandie a proposé l'approche la plus complète sur le sujet, avec une offre qui couvre un ensemble de sujets spécifiques (gestion des logiciels et plans de gestion des logiciels, rédaction des data papers, évaluation d'un plan de gestion des données).

La thématique de l'environnement de la recherche a donné lieu à plusieurs actions, par différents CRFCB. Certaines sont le fruit de collaborations, comme les journées d'étude organisées par Médiaquaine et l'Enssib en 2019, ou par le CFCB Bretagne Pays de la Loire et l'Urfist de Rennes en 2020. Le CFCB Bretagne Pays de la Loire a proposé une journée « Kit de survie » sur les services à la recherche. Certains formats ont été l'occasion de faire intervenir des personnels issus de la recherche auprès des CRFCB. Média Normandie a ainsi programmé en 2024 une série de visioconférences qui permettaient des retours d'expérience de personnels de la recherche : gestionnaire de plateforme technologique, porteurs de projets ANR, directions d'unité de recherche.

Enfin, l'offre de formation a aussi pu se positionner à un niveau plus stratégique, avec plusieurs propositions sur le pilotage des services d'appui à la recherche. Le CFCB Bretagne – Pays de la Loire et Média Normandie ont coorganisé une formation sur l'animation d'un tel service en 2019, tandis que Médiad'Oc, en 2021, et Média Centre-Ouest, en 2022, ont proposé des stages sur l'organisation d'un service d'appui aux chercheurs. Médiadix a également programmé deux sessions d'un stage intitulé « Développez les services aux chercheurs », en 2019 et 2022, qui porte sur la conception et l'animation d'une offre de services d'appui à la recherche.

ROMAIN FÉRET

Directeur de Média Normandie
Vice-président Partenariats de l'ADCRFCB
romain.feret@normandie-univ.fr

[3] Pour le détail des formations par thématiques et par CRFCB, voir l'annexe disponible sur : https://hal.science/hal-04806774v1/file/Annexe_vf.pdf



Faire, être, apprendre : quelles compétences au service de la recherche ?

Les relations des bibliothèques avec le monde de la recherche ont longtemps été centrées sur les activités de recherche d'informations et de fourniture de documents. La transition vers le numérique et la désaffectation concomitante des espaces physiques par les chercheurs ont contribué à invisibiliser les bibliothèques. En revanche, le développement de l'accompagnement à la gestion et à la diffusion des résultats de la recherche et l'importance croissante de la médiation et de la science pour la société permettent de mettre en lumière leur importance pour la recherche.

Si les compétences du cœur de métier restent indispensables, elles sont à enrichir pour dialoguer avec cette communauté. Elles sont aussi complémentaires de nouvelles compétences à faire grandir au sein des équipes.

Au cœur des compétences des bibliothèques, le signalement et la gestion des métadonnées restent aujourd'hui indispensables pour l'appui à la recherche. Cette activité a gagné en visibilité ces dernières années, avec le développement de services d'accompagnement au dépôt dans HAL. À l'approche des évaluations HCERES ou des rapports CNRS, CRAC et RIBAC, les bibliothécaires et documentalistes contribuent à faciliter la complétude des productions scientifiques et la qualité des métadonnées dans l'archive ouverte. Des compétences dérivées du signalement se développent dans de nombreux champs de la recherche : gestion

des métadonnées pour de nouveaux objets, comme les référentiels et les données de la recherche, nouvelles formes d'exploitation des métadonnées et des corpus en texte intégral. Ces activités impliquent d'élargir les approches métier : autres formes de normes, interventions sur des corpus non ou peu normés, contribution ou gestion d'outils alimentés par des acteurs non formés à la pratique documentaire, diversification des métadonnées utilisées, mobilisation des compétences de signalement dans des projets de fouille ou de visualisation des métadonnées...

Ces nouvelles applications d'une compétence documentaire demandent aux équipes agilité et curiosité intellectuelle, compréhension des modes de production de la recherche et acquisition de savoirs transversaux. Cette combinaison de compétences a été mise en avant par le dictionnaire des compétences¹ mis en ligne par la commission Métiers de l'ADBU. Sur les abonnements par exemple, avec des modèles qui se diversifient (lecture et publication, *green open access* immédiat...), il ne faut plus simplement gérer un portefeuille, il faut en maîtriser les nouvelles règles et en assurer la médiation : informer des offres et possibilités de publication, relayer les modèles alternatifs... Savoir communiquer et être pédagogue est ainsi indispensable pour accompagner les équipes mais aussi pour faire connaître nos services ou informer sur la Science ouverte.



FOCUS SUR « OUVREZ-LÀ ! L'UT3 POUR UNE SCIENCE OUVERTE. »

Sous forme de stands d'informations avec tracts, "goodies" et quizz en ligne, l'équipe du Département Appui à la recherche et Science ouverte de l'Université Toulouse 3 est allée à la rencontre des chercheurs à la sortie de la cafétéria et dans les laboratoires. Le bilan fut extrêmement positif tant pour les usagers touchés que pour les agents impliqués.

Les bibliothèques deviennent des partenaires impliqués aux différents niveaux de la communauté de recherche : l'accompagnement de la gestion des données de recherche d'un projet suppose de eux une grande réactivité et des relations suivies avec les acteurs de la donnée. Le soutien du pilotage de la recherche par la bibliométrie et l'analyse des

résultats de la recherche les conduisent à s'impliquer dans des projets de gouvernance de la donnée et dans la définition de politiques d'établissement. Leur habitude du travail transversal et en réseau constitue un atout fort dans ces nouveaux contextes.

Nos bibliothèques sont aussi des lieux de croisement entre le grand public et le monde de la recherche, ce qui devrait les positionner comme des lieux de référence pour le lien entre sciences et société. Cela nécessite des compétences en termes d'action culturelle, d'organisation d'événements, d'accueil d'expositions, autant de domaines qui relèvent du quotidien dans les médiathèques territoriales mais qui sont, à l'heure actuelle, moins développées dans les bibliothèques universitaires.

[1] <https://adbu.fr/referentiels/dictionnaire-competences-bibliotheques-esr>

En accueillant une conférence et en l'environnant par des services documentaires, la bibliothèque gagne en visibilité et contribue au dialogue avec le monde de la recherche. L'aménagement des espaces est ainsi un levier pour faire revenir les chercheurs et chercheuses dans des lieux qu'ils ne fréquentaient plus. Fin 2024 à Toulouse, l'ancienne salle informatique de la BU Sciences a été réaménagée en espace polyvalent à même d'accueillir des conférences et autres manifestations. À l'Université de Lille, la combinaison au sein de LILLIAD de la bibliothèque, du dispositif de médiation et de valorisation Xperium et d'un pôle événementiel permet d'envisager de nouvelles formes de relations avec la recherche. Ces approches impliquent de la co-construction avec le public, une capacité à partager un projet et un lieu avec les équipes de recherche, des compétences sur l'événementiel, la médiation et l'aménagement.

Comment déployer ces compétences? Les leviers sont multiples : recrutements externes dans le meilleur des cas, redéploiements internes le plus souvent. Ces redéploiements impliquent d'identifier en quoi les compétences mobilisées dans les services à la recherche relèvent de l'ordre documentaire et en quoi

elles s'en distinguent. Par exemple, là où le champ documentaire classique implique une compétence dans le domaine du droit à l'information, les services à la recherche impliquent l'approfondissement et l'extension de la compétence juridique pour répondre à des questions parfois complexes. Comprendre où se situe le pas à franchir permet ensuite d'évaluer le potentiel d'évolution de chacun, tant sur le cœur de métier que sur ces compétences complémentaires.

Ce potentiel d'évolution s'appuie sur 4 éléments principaux : une compétence initiale dans le domaine du signalement et une aisance numérique associée, une expérience préalable dans le domaine de la pédagogie, une curiosité intellectuelle et une capacité à développer la confiance nécessaire dans l'interaction avec les communautés de recherche. Sur le signalement par exemple, la prise en charge de la saisie des métadonnées dans HAL peut être confiée à des magasiniers bien ancrés dans le numérique et la pratique documentaire. Cette évolution en cours est mise en évidence par les résultats de l'enquête sur les services à la recherche menée en 2023 par l'ADBU : 33 % des effectifs consacrés à ces services relèvent de la catégorie C.



↑
Tisseuse et tisseur de soie, gouache attribuée à un artiste de Tanjore (Thanjavur) - Inde, ca. 1840
Crédit illustrations Wellcome collection

RECRUTEMENT

Les profils de postes pour les recrutements externes doivent combiner ces compétences plurielles.

Pour pourvoir un poste sur l'accompagnement à la gestion des données et au dépôt dans HAL, le SCD de Toulouse 3 a récemment recruté un médiateur en musée qui n'avait pour seule expérience en bibliothèque qu'une année de monitorat. Sa capacité à communiquer et à être pédagogue ont convaincu le jury. Il a commencé par être formé en interne par les collègues déjà aguerris et en externe par l'URFIST et Médiad'Oc.

À l'Université de Lille, plusieurs recrutements dans le cadre de projets financés ont conduit à l'intégration dans l'équipe de profils de docteurs issus de disciplines variées. Ces jeunes docteurs disposent de nombreux atouts pour développer des compétences en matière de services à la recherche : connaissance fine de l'environnement de la recherche et des réalités du terrain, bon outillage méthodologique, capacité à dialoguer avec les communautés de recherche.

Dans cet accompagnement des équipes, les organismes de formation sont des partenaires indispensables. ENSSIB, URFIST et CRFCB ont bien pris en compte ces évolutions dans leurs programmes. Les webinaires et les journées d'étude sont aussi des moyens efficaces pour actualiser ses compétences sur des sujets évolutifs. Ils facilitent le développe-

ment d'une culture professionnelle commune et confortent le sentiment de légitimité à intervenir auprès du monde de la recherche.

Cette légitimité passe aussi par l'acquisition d'une culture scientifique et d'une compréhension de la recherche d'aujourd'hui. À Toulouse, le SCD organise régulièrement des visites de laboratoires pour ses équipes. Les rendez-vous et ateliers sont le plus souvent possibles assurés par un binôme, ce qui permet aux collègues moins expérimentés d'être impliqués et de prendre confiance dans leur capacité à dialoguer avec les chercheurs. À Lille, l'approche en binôme se conjugue avec l'utilisation d'une plateforme d'échanges asynchrone, où les collègues partagent leurs expériences et leurs questionnements et qui permet aussi de se soutenir sur des expériences plus difficiles : laboratoires moins coopératifs, questions complexes sans solutions simples... Ainsi la légitimité auprès des chercheurs n'est plus seulement une question individuelle, mais un enjeu partagé au sein de l'équipe.

Dans un monde de la recherche en constante évolution, le cœur de métier des bibliothèques reste indispensable pour desservir nos publics mais il doit se combiner avec des compétences transversales, relationnelles et de communication. Qu'on se le dise : les bibliothécaires ont des compétences rares à mettre au service de la recherche !

MARIE-MADELEINE GÉROUDET,
responsable du Département
Services à la recherche et aux
chercheurs, SCD de l'Université de
Lille. Coordinatrice de la Commission
recherche et documentation de
l'ADBU (2019 - 2024)
marie-madeleine.geroudet@univ-
lille.fr

JEAN-MARIE BARBICHE,
responsable du Département Appui
à la recherche et Science ouverte,
SCD de l'Université Toulouse
3 Paul Sabatier. Coordinateur
de la Commission recherche et
documentation de l'ADBU
(2025 - 2027)
jean-marie.barbiche@univ-tlse3.fr



Retour d'expérience



Au sein du SCD Rennes 2, le département Recherche et Science ouverte compte 9 personnes, très majoritairement de la filière bibliothèque, et se structure autour de 4 services : Production et Valorisation scientifique, Documentation électronique et Données de la recherche. Il constitue l'un des acteurs opérationnels du réseau Socle, initié au sein de l'université depuis 2022 et s'incarnant dans un site et un collectif de travail, animé par le SCD, mais où interagissent aussi bien la déléguée à la production des données, la référente intégrité scientifique que les collègues de la Maison des sciences de l'homme en Bretagne, de l'URFIST et des Presses universitaires de Rennes. Rennes 2, pilote de la politique de science ouverte pour l'Établissement public expérimental Université de Rennes, porte aussi l'Atelier de la donnée ARDoISE, labellisé en 2024 et coordonné par les deux SCD. ARDoISE se veut un réseau de compétences variées: juristes, bibliothécaires, archivistes, informaticiens, ingénieurs, réunis derrière un guichet unique. Outre la co-pilote de l'atelier, le SCD de Rennes 2 met à disposition d'ARDoISE un ingénieur données, sur un support mutualisé entre les deux universités; il est également en cours de recrutement d'un data librarian, financé dans le cadre de la labellisation. Ces deux derniers profils ont fait l'objet d'un recrutement

contractuel, avec la vraie difficulté de disposer de profils à mi-chemin entre le monde des bibliothèques et celui de l'ingénierie des données.

Dans cet écosystème rennais, rappelons enfin le rôle structurant à l'échelon régional de la MSHB et des trois datalabs qu'elle a mis en place à Brest, Vannes et Rennes. Centre de ressources thématique, la MSHB, qui participe à l'atelier ARDoISE via son datalab rennais, constitue notamment la porte d'entrée du réseau vers Progedo et Huma-num.

À l'échelon rennais, ce triple réseau constitue un terreau fertile pour l'échange de pratiques; la sensibilisation portée par les différents acteurs, dont l'URFIST, relayée par les outils nationaux, permet une montée en compétence efficace des collègues impliqués. Reste désormais aux structures de formation initiale à former ces profils mixtes, entre manipulation de données et maîtrise de de l'environnement de recherche, pour alimenter un vivier métier qui reste encore trop restreint par rapport aux enjeux.

FRÉDÉRIQUE JOANNIC-SETA

Directrice du SCD - Université Rennes 2
frederique.joannic-seta@univ-rennes2.fr



La construction d'un projet de service au cours du 1^{er} semestre 2021 a été l'occasion pour l'équipe de direction de penser nouveaux services et nouvelles missions (soutien à la recherche, documentation, formation, communication, emplois et compétences...) et d'introduire de la transversalité dans les missions des agents du SCD. Cette évolution s'est d'abord traduite par la création d'un organigramme fonctionnel à plusieurs niveaux et par une harmonisation complète des fiches de poste des agents (création d'un référentiel des activités, adoption d'une nomenclature). Ces nouvelles missions requièrent une technicité particulière (gestion de métadonnées de la recherche) ou des capacités d'animation d'équipes (coordination) qui ne sont pas forcément prévues dans les statuts mais qui doivent être reconnues en termes de prise de responsabilité ou d'expertise. La concomitance de ces nouvelles missions avec la mise en place de la cartographie RIFSEEP au niveau de l'université a apporté une forme de reconnaissance à l'engagement des agents. Même si la cartographie existante corsète quelque peu, à mon sens, les possibilités d'évolution. Le projet de service a plutôt consisté à mettre en place des services qui existaient déjà dans la plupart des BU. Aussi, pour accompagner les agents dans leurs nouvelles missions, le SCD peut largement s'appuyer

sur les organismes de formation continue (MédiaLille, ENSSIB, URFIST) qui proposent une offre qui recouvre les savoir-faire dont le SCD a besoin. La réactivité de Médialille et du service de formation continue de l'UPJV est, en parallèle, un atout lorsqu'une problématique nouvelle de service est identifiée en cours de route. Classiquement, les entretiens professionnels constituent le moment privilégié d'échange et d'intégration de nouvelles missions et de prise en compte des besoins en formation. Nous avons souhaité, au sein de l'équipe de direction, prendre l'occasion des entretiens professionnels pour remodeler les fiches de poste et les profils en les adossant plus étroitement aux besoins du service. L'objectif est de sortir de profils qui s'étaient construits, au fil du temps, à la carte, avec une perte de cohérence d'ensemble. L'ambition n'est pas de réduire les missions des agents à une sorte « mono-activité » – la diversité des savoir-faire est justement une source de motivation pour beaucoup de collègues – mais la polyvalence actuelle, très poussée, interroge parfois, au niveau de notre SCD. Je pense en particulier au développement des collections.

BENJAMIN GILLES

Directeur des bibliothèques de l'université de Picardie Jules Verne
benjamin.gilles@u-picardie.fr

Nantes Université a fait de l'ouverture (de la recherche, des données, de l'éducation, etc.) le fondement de son positionnement. Entre 2020 et 2023, les BU ont ainsi pu se positionner progressivement en appui ou en pilotage dans le cadre d'une Lettre d'orientation stratégique connue, portée par l'équipe politique et déployée transversalement dans les services. Des moyens financiers obtenus notamment via le COMP, l'Isite NExT¹ et l'appel à projet ExcellencES ont ensuite permis la mise en œuvre opérationnelle des projets. Les BU nantaises ont repensé leur projet de service dans ce cadre avec une triple réponse: Réorganisation d'abord d'un département Appui à la recherche autour de 4 axes et dans le cadre du PNSO 2: données de la recherche (avec l'atelier Oréade), publication en accès ouvert, bibliométrie (dont métriques libres et Crisalid) et Diffusion et archivage de la recherche (HAL). Intégration ensuite de la mission Archives de l'université afin de renforcer les compétences sur les données numériques et de la recherche et d'investir la question des archives scientifiques via un programme d'identification, de collecte et de valorisation de fonds locaux particulièrement pertinents complétés par de collecte ciblée de mémoire orale d'enseignants-chercheurs. Prise en charge enfin du volet signalement de NEO,

[1] <https://sante.univ-nantes.fr/la-recherche/isisite-next>

la plate-forme nantaise de diffusion des ressources éducatives libres.

Les montées en charge sur les trois volets ont été permises par l'obtention de moyens RH significatifs (4 postes A sur la science ouverte, un poste B sur l'éducation ouverte) et des redéploiements internes importants via des évolutions souvent progressives de fiches de postes et un important effort de formation continue. Elles ont également été permises par l'investissement de magasiniers dans les actions de signalement (HAL, mémoires, etc.) dans le cadre de décalages grades-fonctions en mineures d'activité clairement assumés.

Plusieurs points de vigilance cependant: sur la pérennité des postes au-delà du terme des financements, sur les trajectoires individuelles de contractuels attirés par les enjeux des postes et l'attractivité nantaises mais auxquels il faudra proposer des perspectives claires à moyen terme ou encore sur les équilibres généraux et la nécessité d'articuler correctement les missions statutaires du SCD et ces nouvelles missions.

YANN MARCHAND

Directeur des bibliothèques de Nantes Université
yann.marchand@univ-nantes.fr

La Direction des Bibliothèques, de l'Information et de la Science Ouverte (DiBISO) de l'Université Paris-Saclay intègre les services à la recherche dans le pôle numérique, recherche et science ouverte. Ce pôle est placé sous la responsabilité du directeur-adjoint et gère l'informatique documentaire, les publications scientifiques, l'accompagnement aux données de la recherche et des projets transversaux.

Le sujet des données de la recherche mobilise une équipe de 9 personnes pilotée par un chef de service conservateur et une adjointe bibliothécaire, également en charge de l'Atelier de la donnée. Le chef de service a la fonction d'administrateur des données, algorithmes et codes sources (ADAC) pour l'université, avec pour mission de proposer la politique des données de l'établissement. La majorité de l'équipe est constituée de personnels contractuels, financés sur un budget spécifique de projet. Les profils recrutés sont souvent des docteurs issus des disciplines des laboratoires pour une meilleure compréhension de leurs besoins. Le dispositif s'appuie également sur un réseau de référents, issus des filières Bibliothèques ou ITRF des SCD, des bibliothèques associées ou des centres de documentation des laboratoires. Les référents sensibilisent les chercheurs avec des informations de premier niveau sur la gestion des données, et

sont un relai important de l'atelier de la donnée. Ils participent également à l'accompagnement des chercheurs en matière de publications (dépôt HAL) et gestion des identités numériques liées (Orcid, IdHal, IdRef).

Les agents de catégorie C participent également au signalement dans HAL en travaillant au dédoublement des publications, par exemple. La DiBISO dispose par ailleurs d'un service d'archives scientifiques piloté par une conservatrice, archiviste de formation, et d'une équipe de médiateurs scientifiques. Ces fonctions nécessitent des formations initiales spécifiques, privilégiées à l'occasion de recrutement, mais la polyvalence et les appétences des agents au parcours plus classique en bibliothèques enrichissent ces services.

Le transfert de compétences entre collègues joue un rôle central, notamment entre les agents titulaires d'un doctorat, ayant une culture de travail en laboratoire, et les agents de la filière bibliothèque. La formation continue et le développement de ce type de compétences sont des leviers majeurs pour accompagner ces missions nouvelles.

ÉMILIE BARTHET

Directrice de la Direction des bibliothèques,
de l'information et de la Science ouverte
de l'université Paris saclay
emilie.barthet@universite-paris-saclay.fr

INTERVIEW

« LES ÉVOLUTIONS DES SCD DOIVENT ACCOMPAGNER CELLE DES UNIVERSITÉS »

Entretien avec Valérie Wadlow et Michel Verhaegen

Valérie Wadlow, directrice générale des services de l'université de Picardie Jules Verne, et Michel Verhaegen DRH.



Crédit illustrations Wellcome collection

Pour commencer, quelles places occupent pour vous les BU et ses agents dans les universités ?

VALÉRIE WADLOW : Les BU ont toujours occupé une fonction centrale, pour la formation et la recherche. C'est encore plus vrai depuis la fin du fléchage des crédits (NB : LRU 2007) qui a constitué une étape d'intégration supplémentaire, amenant le directeur du SCD à s'impliquer dans la vie et le fonctionnement de l'établissement. Cette réalité se traduit dans l'extension du champ d'action des BU, comme l'appui à la recherche et l'amélioration de la vie étudiante, et dans les organigrammes avec un rattachement hiérarchique très proche de la direction générale. Ce rattachement est logique : les BU sont, par nature, des directions transversales. Elles ne peuvent pas être rattachées ailleurs.

MICHEL VERHAEGEN : Néanmoins, de prime abord, cette insertion est peu évidente. Les bibliothèques sont vues comme une sorte « d'État dans l'État ». Le fait que les BU occupent deux segments spécifiques, la fourniture de documents et la satisfaction des besoins des usagers, fabrique peu de porosité professionnelle. Les autres services de l'université sont en effet globalement éloignés de ces activités. Les bibliothèques véhiculent ainsi l'image d'un environnement singulier, un peu désuet et modérément attractif. Pourtant, on constate que c'est un univers moderne, évolutif, innovant, doté d'une culture de projet et de partage de responsabilité et d'une agilité managériale que l'on retrouve dans très peu d'autres services de l'université.

VW : Je suis toujours étonnée, en tant que DGS, de cette méconnaissance des compétences des biblio-

thécaires. Je pense qu'elle a plusieurs causes. D'abord, l'intégration complète des SCD au fonctionnement de l'université est relativement récente à l'échelle administrative. Et il reste, à cet égard, la perception d'un fonctionnement où les BU constituent un monde à part. Et c'est vrai en partie. Le fait d'être complètement à destination des publics fait que la réalité de service est assez différente – exception faite des scolarités qui côtoient elles aussi très largement les étudiants – des autres structures de l'administration universitaire. Le contact permanent avec les étudiants oblige les bibliothécaires à une adaptation permanente, ce qui est très singulier et que l'on a du mal à comprendre de l'extérieur. Ainsi, la « pression » du service public n'est pas forcément saisie par les services centraux. La communication qui est faite par les SCD sur leur activité, et en particulier la fréquentation, aide justement, je trouve, les autres services à comprendre cette réalité et ses spécificités.

MV : Je suis d'accord, les bibliothécaires occupent une place singulière dans l'organisation universitaire, à commencer par les dispositifs liés à la gestion de leur carrière ou encore les règles spécifiques de mobilité. Cela participe à l'impression d'étanchéité entre deux mondes où d'un côté figurent les bibliothécaires, perçus comme des « prêteurs de livres », des sortes de libraires non propriétaires et de l'autre, les IATSS qui peinent à comprendre ce que les BU font réellement et se demandent pourquoi elles comptent un nombre aussi important d'agents. Or, on voit bien aujourd'hui la part prise par les BU dans l'amélioration du bien-être étudiant, qui est aussi importante que la qualité du service public

et la fourniture de la documentation. Ces nouvelles activités brouillent encore un peu plus l'image traditionnelle des bibliothécaires. Un DRH saisit, bien sûr, que le métier est de plus en plus tourné vers la médiation du livre et de la connaissance, mais ce n'est pas toujours le cas en interne. En particulier parce que la connaissance de la bibliothèque par les autres personnels de l'université, enseignants-chercheurs mis à part et encore que, est très faible.

VW: Je nuancerai pour les enseignants-chercheurs. En généralisant grossièrement, les enseignants-chercheurs fréquentent moins les BU aujourd'hui que par le passé. Mais ils ont grandement conscience du service rendu par les personnels. Les services d'appui à la recherche ont ainsi eu un rôle considérable dans l'identification des savoir-faire de la BU par les chercheurs.

A la lumière de ce dernier exemple, quel regard portez-vous sur la profession ?

MV : Je le disais à l'instant, il y a un vrai décalage entre la perception des métiers exercés dans les bibliothèques et leur réalité. Un DRH est clairement conscient que les métiers des bibliothèques exigent une expertise et une technicité très forte, qui sont difficilement occupables par d'autres corps. Cela est entretenu par un « système d'exclusive » qui voit les bibliothécaires formés initialement dans des écoles à part et dans des organismes professionnels propres tout au long de leur carrière. Ce système concourt à donner l'image d'une profession où règne un certain entre-soi, cultivé plus ou moins volontairement.

VW: C'est en effet le cliché que l'on colle aux bibliothécaires. Il est vrai que, parfois, le côté « corps d'élite », pour les conservateurs surtout – et je pense à ce qui se joue en termes d'assimilation à la haute fonction publique et de débouchés indiciers – peut irriter les directions générales. Mais les pratiques de travail entre les directeurs de SCD et les DGS contribuent grandement à dépoussiérer cette image. De sorte que, aujourd'hui, ce qui me semble caractériser la profession est sa force d'innovation. On le voit sur des domaines comme le benchmarking, où les bibliothécaires ont un savoir-faire qui précède souvent celui des autres services. Je pense ici à leur capacité à travailler en réseau. Une des raisons de cette grande ouverture professionnelle est peut-être à chercher dans la charge de gestion des bibliothèques qui est un peu moindre que celle des autres services centraux.

MV : J'ajouterai que le niveau de qualification des agents qui travaillent en bibliothèques explique également cette culture professionnelle spécifique et l'intérêt pour les questions techniques, à propos de ce qui se joue autour du numérique et pour le

management. Cela affleure sur les postes de magasiniers où il n'est pas rare de trouver des titulaires de master parmi les candidats mais aussi parmi les recrutés. Ce qui n'est pas sans poser de questions, d'ailleurs, en termes d'agilité managériale. Il me semble que cette problématique sur les statuts et les fonctions va devenir centrale, peut-être même avant que l'État n'entreprenne l'uniformisation des filières et des catégories hiérarchiques. L'autre grande question me semble être les conséquences du numérique et de l'intelligence artificielle sur l'essence même des métiers des bibliothèques et de la documentation. L'IA et le numérique percutent en effet de plein fouet les professions intellectuelles. Que va-t-il rester aux bibliothécaires et que vont-ils devoir développer ? Il y a des pans complets de l'activité comme le traitement des collections ou les acquisitions de livres qui vont probablement être très profondément modifiés. Ces interrogations ramènent à la capacité des bibliothécaires à se projeter, à l'agilité managériale des cadres et à leur capacité à maintenir la motivation des équipes.

VW: C'est l'enjeu majeur, en effet. Dans un contexte national peu favorable, les corps d'encadrement des bibliothèques ont cette faculté à créer, au sein de leurs équipes, des « bulles de satisfaction », qui sont une sorte de point d'équilibre entre les envies d'évolution professionnelle en interne, les besoins du service et la progression des carrières pas connues pour leur rapidité. En ce sens, les corps des bibliothèques sont plus fermés que les autres filières de l'enseignement supérieur. La facilité à changer pour un autre service est moins évidente, ce qui peut parfois donner aux bibliothécaires l'impression d'évoluer dans une « prison dorée ». Cette situation ne les met pas pour autant à l'écart de l'évolution des universités. Ils en sont même des acteurs clés pour toutes les raisons précédemment évoquées par Michel et moi. Certes, une direction générale des services ou une présidence ne voit l'activité des bibliothécaires que de manière discontinue à l'occasion, par exemple, de la publication d'un classement ou d'une évaluation Hcéres, d'une remontée de la part des associations étudiantes. Mais c'est aussi vrai pour les autres services centraux. Et c'est peut-être cela d'ailleurs l'évolution récente la plus tangible des bibliothèques et de ses agents, celle d'être un service support tout aussi connu et important que les autres structures de l'université.

Interview réalisé par Benjamin Gilles
Pilote de la commission ADBU -
métiers et compétences
Réfèrent du dossier d'Arabesques



L'ingénierie documentaire en France et en Suisse : retour d'expérience



En 2022, le mémoire d'étude Enssib d'Elise Leclere¹ sur la programmation informatique en BU dressait un état des lieux des compétences existantes en informatique documentaire, identifiait des points de vigilance concernant la « reconnaissance de ces compétences » et ouvrait quelques pistes de réflexion stratégiques pour les SCD.

En plus d'alimenter une littérature plutôt maigre sur le sujet, ce travail eut la vertu d'apporter un contrepoint volontairement empirique au discours « officiel » selon lequel les bibliothèques ont d'évidence besoin de compétences techniques relevant de l'ingénierie documentaire, besoin qui s'accompagne d'une nécessaire reconnaissance et valorisation des compétences informatiques dans les SCD. Car oui, même dans le modèle français de coopération documentaire où une tête de réseau prend à sa charge les développements utiles à tous, un ensemble de facteurs (complexification des outils métiers souvent de conception « API first », diversification des sources de données potentielles à exploiter², élargissement du spectre des applications à développer/déployer/maintenir/administrer localement³, nécessité de se conformer à des bonnes pratiques de développement et de déploiement) plaide en faveur d'une maîtrise par les établissements de leurs propres SID grâce à des personnels alliant connaissances métiers et compétences en développement-traitement de données, ne serait-ce que pour pouvoir disposer d'applications locales de curation ou de pilotage.

Mais l'analyse plus qualitative portée par ce mémoire, à base de questionnaires et d'entretiens, met en lumière la persistance de problématiques de terrain qui n'évoluent pas, malgré les années : problématiques d'ordre « identitaire » autour de la place du bibliothécaire sortant de son champ de compétences purement documentaires, épineuse question de l'évolution de carrière des profils spécialisés en ingénierie documentaire, stratégies des SCD quant à la gestion RH des compétences en développement...

En les résumant, voici quelques-unes des caractéristiques des postes d'info-doc décrites par les personnels qui les occupent :

- tâches et projets stimulants permettant d'apprendre et progresser dans la maîtrise de langages ou d'outils ;
- transversalité de la fonction support permettant d'étendre ses connaissances métiers bien au-delà de son socle de base ;
- satisfaction à fournir aux équipes des outils ou process ou méthodes leur permettant d'être plus efficaces ;

- processus de veille et d'apprentissage principalement en mode auto-formation, et temps effectif de travail entraînant un fort investissement personnel ;
- positionnement inconfortable, par rapport à des développeurs ou data scientists de formation ;
- sensation d'isolement par rapport aux équipes du fait de compétences techniques en partie non partageables ;
- frustration liée à une culture bien ancrée de la technicité mobilisée uniquement comme une prestation de service et non comme une expertise à solliciter dans des réflexions plus stratégiques ;
- manque de reconnaissance quand, au-delà de la formalisation des compétences dans une fiche de poste, le bien connu vocable de « profil atypique » signifie impossibilité d'évolution de carrière par la voie des promotions.

Nous sommes donc toujours sur des questions structurelles de positionnement, visibilité, reconnaissance et valorisation de l'expertise technique dans l'organisation. Et pendant ce temps émergent dans les services d'appui à la recherche (depuis 2019-2020 en France) de nouveaux profils de nouveaux profils labellisés « data librarian » dont les missions visent à accompagner les chercheurs pour la gestion des données collectées et produites dans le cadre de projets de recherche. Ce n'est que de la sémantique, mais le préfixe « data » accolé au métier de bibliothécaire introduit un biais dans la perception de la nature des tâches du « data librarian » en créant une analogie inconsciente et factice avec des profils de « data scientist » ou de « data engineer » : rappelons que, si l'expertise sur les processus de gestion, diffusion, évaluation, conservation des outputs de la recherche est indéniable et les connaissances requises multiples (documentaire, juridique, administrative...), cette expertise ne mobilise pas forcément une technicité de type ingénierie de la donnée au sens de traitement et manipulation programmatique de données, voire revendique de ne pas la mobiliser sur des typologies de données de recherche que seuls les chercheurs sont à même de comprendre.

[1] Leclere, Elise. Programmation informatique en BU : vers un nouveau profil de bibliothécaire ? [en ligne]. enssib, 1^{er} mars 2022 [consulté le 28 novembre 2024]. Disponible sur le Web :

<https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/70662-programmation-informatique-en-bu-vers-un-nouveau-profil-de-bibliothecaire.pdf>

[2] Sudoc, SIGB, Wikidata, HAL, Orcid, Zenodo, Scopus, WoS, OpenAlex, etc.

[3] Omeka S, Planno, baromètre science local, etc.



Quittons l'écosystème français et transportons-nous en Suisse à la bibliothèque de l'EPFL⁴ où j'ai eu la chance de travailler comme spécialiste d'ingénierie documentaire après une quinzaine d'années sur le même type de poste au SCD d'Université Côte d'Azur.

Le contexte institutionnel national suisse est bien différent de l'environnement français, même si on retrouve au niveau des bibliothèques des besoins similaires de mutualisation en réseau, comme par exemple le réseau Swisscovery⁵ organisé autour d'une instance Alma consortiale pour 500 bibliothèques et dont l'administration est déléguée à un prestataire⁶. Néanmoins l'organisation politique fédérale du pays, doublée d'une culture nationale plutôt libérale, produit une logique globale plus horizontale que verticale qui confère une très large autonomie aux établissements. Pas de structure de type Abes ou de plateforme commune comme HAL en Suisse: les bibliothèques hébergent, administrent et pilotent localement tous leurs applicatifs (archives ouvertes institutionnelles, plateforme de stockage/archivage de données de la recherche...), et développent à *façon* tous leurs workflows d'intégration ou d'enrichissement de données. Conséquence logique: les compétences d'informatique documentaire, qui ne sont pas déportées sur des agences nationales, sont pourvues localement, entraînant *de facto* à la fois un socle commun d'un niveau très élevé et une dissémination plus large dans les équipes. Non seulement les applications documentaires et les données qui y transitent sont complètement maîtrisées en local et mieux distribuées parmi le personnel, créant ainsi émulation et enrichissement collectifs, mais le regard porté sur les tâches d'ingénierie s'en trouve naturellement valorisé de sorte que celles-ci ne sont plus vécues comme (au

mieux) périphériques ou (au pire) excluantes mais bien comme étant positionnées au cœur du SI, en tant que conditions sine qua non de l'amélioration continue des applications et services de la bibliothèque.

Ajoutons à cela:

- une culture de l'innovation beaucoup plus ancrée qui encourage le fait d'être force de proposition, accepte la démarche de prototypage et son corollaire du droit à l'erreur;
- une organisation évidemment hiérarchique mais débarrassée des plafonds de verre statutaires, où l'implication dans les processus de réflexion dépend non de son corps ou son grade mais de son degré d'expertise;
- des dispositifs de management que l'on qualifierait de « corporate » vus de France mais qui, en s'assurant que les missions et objectifs de chaque collaborateur soient bien alignés sur ceux de la bibliothèque et que celle-ci soit bien en phase avec les objectifs stratégiques et valeurs de l'école, ont le mérite de donner du sens aux activités de chacun;
- *last but not least*: une légitimation réussie du bibliothécaire comme interlocuteur des chercheurs, grâce à ses fortes compétences informatiques et à sa connaissance approfondie de l'environnement de la recherche et de la vie des laboratoires (beaucoup sont titulaires d'un doctorat).



Ce comparatif subjectif et partiel peut paraître sévère vis-à-vis du système documentaire français de l'ESR dont les avantages sont par ailleurs nombreux.

Mais observons conjoncturellement les stratégies d'adaptation mises en place face à la vague de l'IA générative qui nous percute tous: pendant qu'en Suisse les prototypes (chatbot, système de RAG...) sont déjà en développement en interne et l'intégration de l'IA sous toutes ses dimensions au cœur des plans stratégiques des bibliothèques, les BU françaises semblent bien en peine d'entamer pareilles mises en œuvre.

Certes l'Abes, le CCSD, la BnF s'emparent du sujet, mais n'est-il pas temps de réaliser que le décrochage local en compétences d'ingénierie (pour toutes les raisons évoquées) a un prix en termes d'adaptabilité et de capacité quasi existentielle à se projeter dans un avenir qui sera éminemment technologique?

GÉRALDINE GEOFFROY

SmartBibl.IA Solutions
contact@smartbiblia.fr

[4] Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne [EPFL], dont la bibliothèque fait partie du Rolex Learning center:
<https://www.epfl.ch/campus/library/fr/>

[5] <https://slsp.ch/fr/swisscovery/>

[6] <https://slsp.ch/fr/slsp>



(Pleins feux sur...)

Le Kap Learning Centre a ouvert ses portes le 2 septembre 2024. Le bâtiment regroupe plusieurs services de la bibliothèque universitaire, le service IPPA (Innovation pédagogique et production audiovisuelle) et la Fabrique, service d'orientation et d'insertion professionnelle des étudiants.

Le Kap Learning Centre, lieu dédié à la réussite étudiante de l'Université Clermont-Auvergne

CONTEXTE ET HISTORIQUE

Tout a commencé avec la nécessité, pour la bibliothèque universitaire, de se doter d'un nouvel équipement pour les bibliothèques de Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales. En effet, la bibliothèque Lafayette, ancienne bibliothèque centrale, construite au début du XXe siècle et abritant la majorité des collections de LSH, était devenue trop petite, vétuste et inadaptée aux travaux nécessaires pour accueillir une bibliothèque universitaire répondant aux standards actuels.

Créer un nouvel espace était également l'occasion de rationaliser le réseau des bibliothèques de Lettres, très hétérogènes et réparties sur 4 sites universitaires : « Lafayette », rassemblant la plus grande partie des collections mais éloignée des sites d'enseignement et n'offrant que peu d'espaces pour les utilisateurs ; « Marie-Hélène Lafon », située au sein de la fac de Lettres, largement ouverte et accessible mais trop petite ; d'anciennes BUFR aux places de travail et à la documentation vieillissantes ; des magasins distants avec des collections en accès différé. . .

De multiples projets avortés se sont succédé entre les années 1990 et la fin des années 2010, jusqu'à ce qu'émerge un projet de Learning Centre, occasion pour l'université de créer un équipement dédié à la réussite des étudiants, associant la BU à d'autres services. Grâce notamment au programme d'excellence I-Site CAP 20-25, un budget de 24 M€ a pu être mobilisé et le travail de programmation fut lancé en 2019. Pour implanter le nouvel équipement, l'université a décidé de réhabiliter un bâtiment des années 1950 et d'y adjoindre une extension afin d'atteindre la surface nécessaire. Parallèlement au projet bâtimentaire, porté par la Direction du Patrimoine Immobilier



L'entrée principale

Marie-Aude Aurmonier

et de l'Énergie de l'UCA, la bibliothèque a mené un travail de fond, en impliquant les utilisateurs, afin de définir espaces et services à proposer dans le nouvel équipement. À la suite d'un dialogue compétitif, le choix de l'UCA s'est porté en 2021 vers la proposition du cabinet d'architectes Espagno et Milani, portée par le groupement GCC. Un marché global de performance a été négocié avec l'entreprise, l'université étant particulièrement exigeante vis-à-vis des performances énergétiques attendues. Point suffisamment exceptionnel pour être relevé, le calendrier initial des travaux a été respecté à la lettre et le bâtiment livré dans les temps.

LE BÂTIMENT

Le bâtiment retenu, dit « Kessler », désaffecté depuis le départ du laboratoire de géologie en 2016, a nécessité une reprise totale. Il s'est vu doté d'une extension doublant sa surface, construite sur un ancien parking situé en cœur d'îlot et transformé en jardin. Le nouvel équipement totalise

6 000 m² utiles et offre 650 places de travail, réparties entre places individuelles et salles de travail en groupe. Il se caractérise notamment par sa transparence et sa luminosité permise par deux puits de lumière et de nombreuses cloisons vitrées donnant à voir les différents espaces et niveaux. Côté extension, la façade extérieure de l'ancien bâtiment a été conservée pour souligner de manière esthétique la structure du bâti. Un soin tout particulier a été apporté aux performances thermiques, afin que le bâtiment reste agréable, hiver comme été, sans nécessiter une climatisation énergivore. Enfin, Le Kap, au cœur du « Quartier latin »¹ étudiant, a été pensé en complémentarité avec les autres bâtiments universitaires qui l'entourent : Institut d'Auvergne du Développement des Territoires, Maison des Sciences de l'Homme, faculté de Droit, mais également École des Beaux-Arts. Ainsi, il ne dispose pas de *fablab* puisque celui des Beaux-Arts est largement accessible ni d'amphithéâtre puisque l'offre à proximité répond déjà aux besoins.



➤ Vue extérieure depuis le jardin.

Le nom du Learning Centre, Le Kap, a fait l'objet d'un sondage auprès des personnels des services destinés à occuper les lieux. Le choix s'est porté vers un nom court, facilement utilisable. Le Kap (dont l'initiale rappelle le nom de Kessler que portait jusqu'à présent le bâtiment) véhicule également la notion de direction, d'objectif à maintenir et à atteindre pour les étudiants qui fréquentent ses espaces.

SERVICES

Le bâtiment abrite trois services de la BU et deux services de la Direction de la Formation, soit près de 90 agents qui le font vivre au quotidien. Côté BU, outre les équipes de la bibliothèque de Lettres (27 agents), le bâtiment accueille également la direction de la BU de l'UCA (10 personnes) et la bibliothèque numérique (10 personnes). Les services IPPA (20 personnes) et la Fabrique (20 personnes) relèvent de la Direction de la Formation. La présence du Crous au sein du bâtiment est notable puisqu'il propose une offre kiosque du lundi au samedi. Outre les espaces de la bibliothèque, Le Kap propose trois salles de formation et une salle d'innovation pédagogique appelée *e-lab* (utilisées par les formateurs de la BU, l'IPPA et la Fabrique et réservables par les enseignants), un studio de captation audio et vidéo, ainsi qu'une salle de conférences permettant d'accueillir près de 100 personnes. Ces espaces vivent au travers d'un calendrier événementiel riche d'activités variées proposées par les services habitant le site, mais aussi plus largement par d'autres services universitaires ou des partenaires de l'UCA qui y trouvent un lieu largement ouvert, visible et facile d'utilisation.



➤ Des espaces de bibliothèque lumineux.

Le Kap met à disposition des étudiants 23 salles de travail en groupes de 4 ou 6 places, réservables via une application développée par l'UCA. Équipées d'écrans et de tableaux, elles rencontrent un vrai succès, comblant le manque de salles dédiées, en centre-ville. Enfin, l'espace chercheurs offre 10 places individuelles réservables par les doctorants et enseignants-chercheurs, avec possibilité pour eux de mettre de côté une sélection de documents sur une longue durée. L'accueil est assuré essentiellement par les équipes de la BU Lettres, renforcées en soirée par des emplois étudiants. L'équipement est ainsi ouvert 84 h/semaine, de 8 h à 22 h du lundi au samedi, et répond aux standards du Plan Bibliothèques Ouvertes +. Les larges horaires d'ouverture, la qualité des espaces et l'offre de service ont fait immédiatement le succès du Kap qui, en deux semaines, a atteint les 3 500 entrées par jour. Côté BU Lettres, ce projet a été également l'occasion d'équiper en RFID les collections du libre accès, et progressivement celles des magasins (400 000 volumes conservés), afin de permettre une automatisation des prêts et retours : une première sur le réseau. Ce service apporte une plus-value, tant pour les étudiants désormais autonomes que pour les collègues qui consacrent le temps

gagné à l'accompagnement des usagers. Seul bémol, les espaces publics n'offrent que 50 000 documents en libre accès. Même s'il a été multiplié par 10, ce chiffre reste insuffisant et les demandes d'ouvrages en magasin représentent toujours environ la moitié des prêts. Le projet a malgré tout permis la création d'un magasin patrimonial pour l'ensemble des collections anciennes du réseau, qui bénéficient enfin de conditions de conservation optimales. L'ouverture du Kap a par ailleurs été l'occasion de donner de la visibilité au nouveau service de prêt-retour universel, la navette des BU, qui concerne les 7 BU de la métropole, et les 4 BU en région.

PERSPECTIVES

Si, avec l'ouverture du Kap, s'achève un travail de plusieurs années, ce n'est qu'une étape dans la réhabilitation des BU de l'UCA : ainsi la bibliothèque de Montluçon a pu intégrer un nouvel espace de type *Learning Centre* au printemps 2024, celle du Puy sera rénovée au printemps 2025, en attendant des travaux structurants

sur celle de Droit en 2025. Sans oublier la réhabilitation du site universitaire Gergovia, à l'horizon 2027, qui abrite la bibliothèque Marie-Hélène Lafon, seconde bibliothèque de Lettres. Cette dernière devrait se voir dotée d'une extension de 200 m² et de 40 places de travail supplémentaires pensés de manière complémentaire avec les espaces du Kap. Ces réhabilitations sont aussi l'occasion de pousser plus avant les collaborations de la BU avec les ingénieurs pédagogiques pour accueillir toujours mieux les étudiants.

Fidèle à sa volonté de mettre l'accueil et l'utilisateur au centre de son dispositif, la BU travaille déjà à l'amélioration de ses services au Kap : une semaine de recueil de toutes les questions posées à l'accueil a eu lieu fin novembre, une grande enquête est prévue au début de l'année 2025. L'occasion de faire le bilan des premiers mois du Kap...

MARIE-AUDE AUMONIER,

conservateur des bibliothèques, Directrice adjointe BU UCA, responsable du pôle Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales
m-aude.aumonier@uca.fr

LAURA LE COZ,

chargée de mission Learning Centre
Laura.le_coz@uca.fr

[1] www.uca.fr/campus/campusauvergne/quartier-latin

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES POUR LE SIGNALLEMENT DES COLLECTIONS

Le parcours Signaler les collections¹ proposé par Médiat Rhône-Alpes (MRA) accompagne la montée en compétences des agents sur des postes de signalement des collections, tout en suivant l'évolution de ces compétences. Aujourd'hui certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ce parcours est proposé depuis de nombreuses années par MRA. La Direction Générale Déléguée Bibliothèque et Appui à la Science Ouverte (DGD BAPSO) de l'Université

Grenoble Alpes et MRA ont l'habitude de collaborer dans un partenariat informel à deux niveaux : la conception du parcours de formation d'une part, avec le recrutement de formateurs au sein de la DGD BAPSO; l'accompagnement de la montée en compétences des équipes de catalogage et de signalement de la DGD d'autre part.

Dans le cadre de la conception de la certification, MRA a sollicité les formateurs pour construire un parcours de formation et une certification au plus près des besoins en compétences du terrain et pour rédiger le référentiel de compétences et d'évaluation de la certification². Pour la DGD BAPSO l'intérêt est d'améliorer la qualité des recrutements en s'assurant de la capacité à mobiliser les compétences nécessaires au signalement, ce qui est permis par les examens intégrés au parcours. Le niveau requis pour valider cette certification est harmonisé avec celui attendu pour le signalement dans les BU. La formalisation de critères de notation facilite l'évaluation des compétences³.

La méthodologie d'identification des compétences s'appuie sur une analyse fine des activités professionnelles, une connaissance du terrain et des exigences normatives françaises dans des contextes universitaire et territorial, dans une visée de production de données bibliographiques de qualité.

La participation conjointe de la responsable pédagogique du parcours et de la formatrice des stages ISBD et UNIMARC de Grenoble au programme Transition bibliographique (TB) favorise le suivi de l'évolution des compétences. La réussite du quizz de validation des prérequis⁵ TB permet de s'assurer du niveau minimal requis pour suivre le parcours. En termes d'évolution des compétences, la projection vers un catalogage par entités fait apparaître un besoin renforcé de compréhension d'IFLA LRM. Si les niveaux Manifestation et Item semblent assimilés, les niveaux Œuvre et Expression apparaissent plus complexes. Le renouvellement de la certification tous les trois ans permet un suivi de l'évolution des activités de signalement, des normes, codes et formats associés. Le partenariat entre professionnels des bibliothèques et MRA est une force pour assurer la qualité des formations proposées et leur adéquation avec les besoins des établissements.

CLAIRE TOUSSAINT,
responsable pédagogique à Médiat Rhône-Alpes - UGA, pilote du groupe Formation de la Transition bibliographique
claire.toussaint@univ-grenoble-alpes.fr

PASCALE PUGET,
responsable du pôle qualité des données bibliographiques, DGD BAPSO - UGA, membre du groupe Formation de la Transition bibliographique
pascale.puget@univ-grenoble-alpes.fr



● ● ● LES ATOUTS DE LA CERTIFICATION : RETOUR DES CERTIFIÉS⁴

« La certification diplômante permet de justifier de ces acquis et de gagner une certaine crédibilité, que ce soit dans le cadre d'une recherche d'emploi, de promotion interne, ou tout simplement d'exercice de ses fonctions auprès de collègues de travail. »

« La construction du parcours de formation et de certification à partir de situations de travail de signalement, catalogage et indexation de documents est des plus pertinentes puisqu'elle permet de répondre à des cas concrets. »

« Je suis amené quotidiennement à mobiliser les compétences que j'ai développées dans le cadre du parcours de formation. »

« Le suivi de ce parcours certifiant m'a donné l'opportunité de progresser dans mon milieu professionnel et de devenir chargé de qualité d'une base de données bibliographique. »



[1] En 2023 trois candidats ont présenté la certification et deux l'ont validée, en 2024 deux candidats sont inscrits. Chaque année, les stages du parcours de formation accueillent 12 à 15 stagiaires par session; tous ne présentent pas la certification.

[2] <https://certifpro.francecompetences.fr/api/fiches/refActivity/23145/405708>

[3] www.francecompetences.fr/recherche/rs/6095

[4] Extraits de témoignages recueillis en octobre 2024

[5] <https://callisto-formation.fr/course/view.php?id=268>

CONGRÈS 2024 DE L'OPEN LIBRARY FOUNDATION (WOLFCON 2024)

En septembre 2024, l'Université de Londres a accueilli le congrès annuel de l'Open Library Foundation, acteur incontournable des logiciels libres spécifiques au monde des bibliothèques.

En 2024, la fondation offre son soutien à plusieurs initiatives qui prennent de l'ampleur et peuvent constituer un écosystème de gestion documentaire : Folio, système de gestion des bibliothèques qui commence à s'implanter de plus en plus aux États-Unis et en Europe; GoKb, une base de connaissance collaborative; VuFind, un outil de découverte *open source*; OpenRS et ReShare, initiatives proposant des solutions innovantes pour le prêt entre bibliothèques. Et, à partir de 2025, Koha fera également partie des solutions que la fondation soutiendra. Congrès relativement atypique dans le monde des bibliothèques, WOLFcon rassemble des communautés d'informaticiens et bibliothécaires, ainsi qu'une diversité notable de prestataires autour des logiciels libres. La variété des profils explique la richesse impressionnante du programme : une vingtaine d'ateliers par jour, tantôt des présentations très techniques sur des sujets comme l'architecture des bases de données ou la conception des API, tantôt des groupes de discussion sur des formats de métadonnées ou la gestion de projets de réinformatisation, ou des ateliers sur les nouvelles fonctionnalités et feuilles de route des produits.

CONSTRUIRE UNE COMMUNAUTÉ D'UTILISATEURS

Le dynamisme porté par la communauté Folio - 165 bibliothèques à missions très diverses : petites ou grandes structures documentaires universitaires, bibliothèques nationales ou consortia regroupant des bibliothèques académiques et de lecture publique - donne une forte coloration aux sujets, plus de 90 % concernant l'évolution de ce produit. Les ateliers ont ainsi abordé les besoins émergents d'une communauté fortement impliquée dans les choix mêmes

d'évolution : mise en place d'un module de catalogage basé sur le modèle entités-relations, enrichissement du module ERM avec des bases de connaissance externes ou création de fonctionnalités de gestion de droits adaptée à un réseau de bibliothèques complexe. Ce qui ressort de tous les ateliers et échanges est l'implication forte dans une communauté de pratiques, en termes de développement informatique et d'organisation de la remontée des besoins des bibliothécaires.

L'approche exposée dans le développement d'un module de catalogage en entités-relations s'avère particulièrement séduisante pour les bibliothèques impliquées dans la transition entre les formats Marc et de nouveaux modèles conceptuels. Ainsi, grâce à une démarche UX auprès de catalogueurs habitués à Marc21, l'enjeu était de proposer une interface de saisie adaptée, qui garde les avantages de la présentation compacte d'une notice en Marc, tout en proposant une visualisation matérialisant les niveaux du modèle Bibframe (notamment l'équivalent de l'expression et de la manifestation). Pour les catalogueurs, l'existence d'un tel module de catalogage renouvelé a représenté un bon levier de compréhension et d'appropriation des nouveaux modèles conceptuels, à l'épreuve de la pratique de catalogage.

LES SGB ET AU-DELÀ

Les ateliers et échanges du WOLFcon présentent aussi l'intérêt majeur de mieux placer les SGB dans un écosystème global. Ainsi, les ateliers assurés par les consortia allemands sur les fonctionnalités et usages de la base de connaissance libre et collaborative GoKb montrent l'importance de l'interfaçage d'un tel outil (qui nous rappelle, en France, la base de connaissance natio-



nale BACON) avec des catalogues des bibliothèques. Alimentée par une communauté de bibliothèques consciente de l'importance de la souveraineté sur les métadonnées, GoKB utilise fortement les données de référence du catalogue allemand des périodiques et peut facilement s'intégrer par API dans le module ERM de Folio, pour une gestion complète et fiable des ressources électroniques. Enfin, un mot sur un service parfois oublié, le PEB : des solutions comme OpenRS ou ReShare, utilisés par des consortia à l'étranger et interfaçables avec tous les logiciels de gestion locaux, montrent les potentialités des nouveaux systèmes en termes de qualité de service rendus à la fois aux bibliothécaires et aux usagers.

OPEN SOURCE ET OPEN DATA

Bien que ne s'agissant pas de notions synonymes, le logiciel libre et le libre accès aux données vont de pair. C'est du moins l'approche présentée par le CERN, organisation de recherche dont la place centrale dans le monde scientifique et le développement du numérique n'est plus à prouver : pour la gouvernance du CERN, l'*open access* total se double d'une politique volontariste pour l'*open data* et aussi de l'utilisation systématique de logiciels *open source*. Les communautés des bibliothécaires sont effectivement idéalement placées pour saisir les enjeux de l'ouverture des logiciels et des métadonnées.

RALUCA PIERROT

Responsable du Service Documentation électronique de l'Abes
pierrot@abes.fr

(Portrait)

Clément SIBERCHICOT,

Bibliothécaire en charge des
métadonnées, Département de la
Valorisation et de la numérisation,
Bibliothèque de Sciences Po

Parlez-nous de vos fonctions actuelles

Je me définis comme un méta-catalogueur : après 10 ans de catalogage de notices unitaires, je coordonne désormais le traitement et le contrôle qualité d'ensembles volumineux de notices, en particulier nos unica, que je m'efforce d'améliorer en les enrichissant de métadonnées et en les mettant au diapason de la Transition bibliographique, à laquelle je participe. Ces données sont essentielles pour les usagers de nos interfaces publiques car elles permettent de guider et affiner la recherche documentaire grâce aux facettes, aux tris, aux filtres, aux rebonds. Il ne faut jamais perdre de vue la finalité des métadonnées, qui servent à mieux signaler les ressources, à les rendre visibles.

Je contribue à la valorisation de fonds thématiques ou typologiques, spécialité de ma bibliothèque. Les bibliothécaires référents disciplinaires produisent notamment des sélections documentaires sur des sujets transversaux comme le nucléaire, les forêts, la vieillesse. À cet effet, j'exporte des jeux thématiques de notices les plus exhaustifs possible, dont j'analyse les données afin de classer les ressources par rubriques disciplinaires. Ces extractions aident les référents à réaliser leurs sélections qualitatives. Nous publions le tout - sélections pointues et corpus complets structurés - dans nos outils de découverte. Ces notices font l'objet d'enrichissements dans le Sudoc, ce qui permet d'avancer par tranches dans la mise à jour globale des catalogues. Enfin, la gestion des notices d'autorité, dont celles des personnes associées à Sciences Po, occupe une bonne part de mon travail.

Quelles sont vos relations avec l'Abes ?

Mes liens avec l'Abes se sont renforcés lors de ma formation de coordinateur Sudoc, puis en participant à des expérimentations et des chantiers qualité collectifs. Je sollicite l'Abes pour effectuer des modifications en masse de notices et je tâche d'exploiter au maximum les applications, scripts, API développés par l'agence. J'utilise au quotidien IdRef et Paprika, qui permettent de contourner les limites de WinIBW grâce à des interfaces ergonomiques et ingénieuses. J'ai mis en place des workflows combinant ces outils « made in Abes » et d'autres (OpenRefine, MarcEdit).

Quels défis majeurs l'Abes aura-t-elle, selon vous, à relever dans les prochaines années ?

Donner de l'autonomie aux établissements pour les exports et les traitements massifs. Coopérer davantage avec les éditeurs de SGB.



© Caroline Maufroid / Sciences Po

Poursuivre les alignements entre IdRef et les référentiels externes. Parfaire le signalement des documents électroniques. Et au-delà des ressources textuelles : décrire des objets documentaires de plus en plus divers, des données de la recherche aux images en passant par les archives orales.

Qu'appréciez-vous le plus dans votre métier ?

La transversalité de ma fonction, qui m'amène à travailler en symbiose avec les autres départements de ma bibliothèque. La mise au jour et à jour de gisements documentaires, la cartographie des collections. Transformer des notices anciennes pauvres en apparence mais riches de données brutes pour en faire des plateformes de métadonnées bien structurées et de liens. Il y a un aspect jardinage dans la curation des données, que l'on cultive, améliore et récolte pour en tirer parti de façon raisonnée.

Qu'est-ce qui vous énerve le plus ?

Ne pas pouvoir procéder moi-même aux modifications en masse dans le Sudoc pour nos unica, avec lesquels on ne risque guère de saboter le catalogue d'autres bibliothèques !

La sous-exploitation de la classification Dewey dans le Sudoc m'agace. Sa simplicité, son côté multifonctionnel, son interopérabilité quel que soit le contexte de catalogage sont de belles qualités. Elle complète l'indexation en indiquant le champ du savoir dont relève la ressource, ce que ne permet pas vraiment Rameau.

Quelle image donneriez-vous pour définir l'Abes ?

Une manufacture du lien, et ce doublement. D'un point de vue métier, l'Abes œuvre au liage des entités, des données, des identifiants. D'un point de vue humain, elle établit des liens entre les structures documentaires et nous incite à travailler en réseau, à nous former et nous informer collectivement, à mutualiser le signalement, les chantiers et les collections.

Votre expression favorite ?

On n'est pas sorti de l'auberge ! Mais on finit toujours par en trouver l'issue.