



REUNION #4 COMMISSION METIERS – 16/12/2020

Par visioconférence. Durée : 2h30.

Relevé de décisions – Complémentaire des documents diffusés en amont ou pendant la réunion.

1. Présentations

■ Fabrice Boyer rejoint la commission Métiers. Directeur des BU de Clermont-Auvergne. Le SCD arrive au terme d'un cycle (2016-2020) de travail prospectif sur les RH avec cartographie des emplois à la clé. Nouveau cycle qui débute avec le nouveau quadriennal. Contact : fabrice.boyer@uca.fr

■ Antoine Meylan rejoint également la commission Métiers. Bibliothécaire au SCDU Pau, il a d'abord été magasinier puis BIBAS. Responsable de l'accueil des publics au SCD mais aussi COFO avec réflexion sur un plan de développement des compétences. Contact : antoine.meylan@univ-pau.fr

2. Compétences informatiques en bibliothèques : première réflexion en « inter-commissions » avec les commissions SSI et Recherche de l'ADBU

■ Il s'agit du premier échange « inter-commissions » à trois, JB remercie R. Moatti (pilote de la commission SSI) et M. Géroutet (pilote de la commission Recherche) pour cette initiative très stimulante.

■ Cf. fichiers de travail (1 doc « manifeste » + 1 tableur « ébauche de plan de formation ») transmis en amont par les commissions SSI et Recherche qui permettent de lancer la discussion :

- R. Moatti et deux autres collègues de la commission SSI (Marjolaine Simon, SCDU P3 et Sandrine Berthier, SCDU Bordeaux et prochainement directrice Médiaquitaine, membres d'un GT spécifique « compétences informatiques ») re-contextualisent la réflexion : sujet de la montée en compétences informatiques revenait sans cesse au sein de la commission, d'où souhait d'approfondir ce sujet en lien d'abord avec la commission Recherche. Questionnement encore plus aigu avec le contexte pandémique et le travail à distance. Ce qui soulève des interrogations pas uniquement techniques mais aussi sur l'identité professionnelle et ses évolutions (ex : catalogage -> signalement). Et cela concerne toutes les catégories de poste, pas seulement celles « techniques ». Le plan de formation ébauché est structuré avec une double entrée, par public et par niveau, même si un tropisme « signalement » est sans doute encore à atténuer et à compléter par des compétences informatiques ou « SAR » ou « Indicateurs » plus « généralistes ». Question suite à ce travail : comment passe-t-on à la suite, notamment au lien avec les organismes de formation ? D'où l'idée d'élargir et d'en parler avec la commission Métiers.

- M. Géroutet complète : cette question se retrouve beaucoup au sein de la commission Recherche notamment avec les services à la recherche qui demandent des compétences de savoir-faire et savoir-être à la fois généralistes mais aussi précises et parfois très fines.

■ Réactions des membres de la commission Métiers et échange :

- O. Nguyen : recoupe la réflexion du GT Référentiels avec l'idée d'une « culture commune » et la notion de « compétences transférables », même si l'entrée Referens III a été privilégiée à ce stade par le GT Référentiels.

- Commission SSI : effectivement, l'étape suivante est de rédiger des « blocs de compétences » pour les compétences non présentes dans Referens III. L'idée est de pouvoir utiliser ces « blocs de compétences » pour les intégrer dans des fiches de poste par exemple.
- N. Marcerou : travail très intéressant pour les organismes de formation. Sur ces compétences spécifiques, y a-t-il déjà eu une réflexion sur « l'inné » et « l'acquis » dès la réussite au concours ou dès le recrutement ?
- Commissions SSI et Recherche : non, mais la question des concours a été évoquée avec constat que ces notions de compétences informatiques, à tous les niveaux, ne sont pas intégrées actuellement (même si difficile de déterminer le niveau initial qui serait à exiger). Parmi les compétences informatiques générales, on peut notamment identifier la compréhension des différents métiers de l'informatique (système, réseaux, développement...) et de l'environnement informatique (notions autour des systèmes d'information, de l'Open Source, de l'obsolescence...). En plus de « l'inné » et de « l'acquis », peut-être aussi ajouter la notion du « sur le tas » où certains collègues font mais sans vraiment le savoir. Ces collègues auraient généralement besoin de formations leur permettant de resituer leurs activités dans un contexte général (interopérabilité, référentiels). Enfin, la question d'être « chef de projet informatique » est spécifique et ça s'apprend, on devrait avoir cette possibilité de l'apprendre à l'école même si tout n'est pas à mettre dans un « tronc commun initial ».
- N. Marcerou : existe déjà mais plutôt en optionnel. Tout ceci est en effet un équilibre à trouver et à adapter entre la formation initiale et la formation continue. Il faut que la communauté professionnelle définisse ce qui est indispensable en « formation initiale ».
- S. Hurter : ce travail arrive à point nommé. Mais dimension méthodologique importante : clarifier une méthode commune pour que le travail fait dans les différentes commissions ADBU soit cohérent et entre en résonance, il faut éviter que cela parte « tous azimuts ».
- O. Nguyen : la réflexion SSI/Recherche est partie des besoins en formation, ce qui est intéressant car approche complémentaire de celle Métiers (partie des compétences). Concernant la formation initiale pour passer le concours de BIBAS Classe Sup : un DUT ou DEUST étant requis, il serait intéressant de mieux identifier ce qui est actuellement proposé dans ces filières.
- B. Auby : outre le fait d'aider les organismes de formation, décrire les attendus dans un tableur détaillé et formalisé permet aussi aux collègues d'une équipe de se situer.
- A. Meylan : tableau très opérationnel, contrairement à ce qu'on va trouver dans un référentiel qui reste plus large. Question toutefois de « l'interopérabilité » des travaux et du « langage commun » vis-à-vis de nos interlocuteurs (DRH, etc.). Question des niveaux et des compétences.
- C. Maubernard : certification PIX (1^{er} niveau) pourrait-elle entrer en résonance avec la problématique pour le « socle commun » de compétences ?
- JB : propose de faire le lien avec le point suivant pour ensuite mieux revenir à la question des compétences informatiques et avancer dans l'échange inter-commissions.

3. GT Référentiels

- JB rappelle d'abord les objectifs initiaux du GT, déjà rappelés lors de la précédente commission Métiers du 7/10/20 :
 - Analyse critique des référentiels existants avec appui sur les travaux déjà existants (cf. entre autres mémoire de N. Rosemberg et commission Métiers époque F. Truffert). Objectif : prise de position sur les référentiels, notamment Bibliofil' VS Referens III.
 - Finalement plus compliqué que prévu : certes constat commun que les référentiels sont à faire évoluer, mais lequel privilégier ? Pas de consensus, « 50/50 ». Décision (juillet 2019) de travailler sur le [« dictionnaire des compétences »](#) rattaché à Referens III afin d'objectiver davantage les réflexions et la notion clé de compétence.
 - C'est ce travail d'écrémage et de tri, par binômes, qui est toujours en cours, sur lequel O. Nguyen va maintenant faire un point d'étape et des propositions méthodologiques, suite à la réunion du GT Référentiels du 30/11/20.

■ O. Nguyen, cf. diaporama projeté en séance, en annexe de ce document :

- 1^{ère} étape (d'ici au 31/03/21) : en s'appuyant sur les travaux de 2015 de la commission Métiers (pilotage F. Truffert) et en les mettant à jour, le GT a retenu 11 domaines d'activités (dont un domaine « SID ») qu'il s'agit d'associer aux compétences identifiées.
- 2^e étape (après le 31/03/21) : a/vérifier si doublons de compétences dans les 11 domaines ; b/identifier et compléter les manques. C'est notamment là que le travail des commissions SSI et Recherche sur les compétences informatiques pourra servir d'exemple et d'appui.

■ Reprise de l'échange et du débat inter-commissions :

- Commission SSI : problématique des « périmètres » et des « frontières » souvent évoquée, ce qui relève des personnels de la filière, ce qui peut être éventuellement « externalisé », mais aussi de la tension polyvalence VS hyperspécialisation.
- Réponse commission Métiers : trop difficile de poser d'emblée ces limites. Plutôt partir sur : « de quoi avons-nous besoin aujourd'hui en bibliothèque ? », la question du « qui/comment » (qui porte ? au sein du service ou coopération interservices ? gradation des compétences ? etc.) viendra après – sachant en outre que d'une université à l'autre les organisations (et les orientations stratégiques) diffèrent. Enfin, lorsqu'on travaille sur les référentiels métiers, les compétences strictement « Filière BIB » peuvent être plus restrictives que les « compétences nécessaires en BU ». Important de faire valoir toutes ces compétences nécessaires en BU qui ne sont pas forcément directement « repérées » par les autres services ou les gouvernances de l'université, pour qui le métier de bibliothécaire se restreint à la « documentation ».

■ JB : démarches des commissions jusqu'ici parallèles mais à croiser, pour affirmer une méthodologie globale ADBU. Proposition : parmi les 11 domaines d'activités listés, identifier ceux qui peuvent « se croiser » entre commissions, dans une approche « pas à pas » permettant toutefois une cohérence d'ensemble :

- Bloc « Système d'information documentaire » avec les commissions SSI et Recherche => en priorité car travail déjà largement entamé d'un côté comme de l'autre (logique « bac à sable »)
- Bloc « Service d'appui à la recherche » avec la commission Recherche
- Bloc « Formation des usagers » avec la commission Pédagogie
- Bloc « Management, pilotage et encadrement » avec la commission Evaluation et pilotage
- Les autres blocs seront traités de façon plus « autonome » par la commission Métiers, mais avec déjà cette assise méthodologique forte et partagée.

Par ailleurs, dans la présente réunion sont représentés l'Enssib et plusieurs CRFCB, ce qui facilite a priori les échanges et la formulation des besoins. Bien sûr, articulation à trouver (avec les URFIST aussi) entre national/territorial mais facile d'échanger et de converger.

N. Marcerou : d'autant que les nouveaux « formats » de formation initiale et continue sont un sujet majeur largement partagé par les différents organismes de formation.

■ Actions à venir :

- Le GT Référentiels de la commission Métiers recontactera les collègues de la commission SSI après avoir achevé le travail sur l'association des blocs de compétences au domaine fonctionnel « informatique ». Puis, même méthodologie pour les SAR, puis autres commissions ADBU concernées (formation des usagers, pilotage).
- En parallèle la commission SSI pourra faire remonter ses besoins auprès des organismes de formation (via ADCRFB ou encore le conseil des professionnels de la formation voire la CPU pour le niveau IUT) + dissémination par les participants à la réunion auprès de leurs réseaux respectifs.

4. Suivi des actions en cours

■ UX Lille, 20-21 mai 2021 : même si le contexte sanitaire ne permet pas un événement en présentiel, bascule en ligne – du moins journée du 21 mai avec retours d'expériences UX en BU depuis 2016 (congrès ADBU de Nice consacré à ce thème).

■ Étude subventionnée par le MESRI sur l'évolution des métiers et des compétences :

- Le « POC » rédigé en juin-juillet et validé par le CA de l'ADBU a permis le versement de la subvention MESRI à l'ADBU.

- Il s'agit maintenant (courant S1 2021) de rédiger un cahier des charges précis pour sérier le périmètre, avant lancement d'un appel d'offres pour sélection d'un prestataire. Dès le début de l'année 2021, JB sollicitera les collègues (+ F. Boyer et A. Meylan) qui s'étaient déclarés intéressés par ce dossier afin de co-construire le cahier des charges.

■ Rappel, Fiches axes 2 et 3 de la feuille de route de la commission : JB reviendra de façon ciblée et échelonnée vers chaque membre concerné de la commission avec *deadline*, chaque fiche aura d'abord fait l'objet d'un « chartage » graphique ADBU.

**ANNEXE (cf. point 3 de l'odj, « GT Référentiels »)
DIAPORAMA PROJÉTÉ PAR O. NGUYEN**

Méthodologie retenue par le GT Référentiels

Un objectif : associer les compétences identifiées comme utiles au fonctionnement d'une bibliothèque universitaire à des domaines d'activités



Etape 1

Associer chaque compétence à un ou plusieurs domaines d'activité



Comment ?

Travail en binôme, avec pour chaque binôme un nombre de lignes de compétences à traiter



Entre le 17/12/2020 et le 15/03/2021

Etape 2

Vérifier les doublons des compétences dans chaque domaine d'activité
Identifier les manques

Comment ?

A déterminer, mais appui possible sur le travail des autres commissions ADBU sur les compétences de domaines précis (informatique + SO ?)

?

Pour l'étape 1 => 11 domaines retenus par le GT Référentiels



Pour l'étape 2 => Analyser les compétences identifiées par domaine

Illustration sur les compétences informatiques

Dans le dictionnaire des compétences Référens, réparties dans plusieurs domaines :
2 exemples en Documentation / Archives / Bibliothèques

DOMAINE	COMPETENCE	DEFINITION
Documentation/ Archives / Bibliothèques	Systèmes d'information documentaire (Connaissances)	Connaissance des fonctionnalités liées aux systèmes d'information documentaires (concepts, méthodes et techniques documentaires et bibliothéconomiques) et aux méthodes de gestion des données
Documentation/ Archives / Bibliothèques	Système d'information et gestion électronique des documents (Connaissances)	Connaissance du procédé informatisé visant à organiser et gérer les informations et des documents électroniques au sein d'une organisation. Le terme GED pour gestion électronique des documents désigne également les logiciels permettant la gestion des contenus documentaires

Autres exemples de compétences en informatique dans divers domaines

DOMAINE	COMPETENCE	DEFINITION
Compétences transversales	Utiliser les outils bureautiques (compétences opérationnelles)	Utiliser avec aisance les fonctions courantes de Word, Excel et Powerpoint
Compétences transversales	Utiliser les logiciels spécifiques au domaine (compétences opérationnelles)	Utiliser les applications informatiques spécifiques au domaine d'activité
Sciences chimiques et matériaux	Résoudre des dysfonctionnements * (compétences opérationnelles)	Effectuer des dépannages simples et savoir piloter les interventions de dépannage et de maintenance
Systèmes d'information et de communication ...	Compétences informatiques pures + autres adaptables en BU : ex : Contrôler la qualité des données (compétences opérationnelles)	

* On ne parle pas ici spécifiquement de matériels informatiques