

Synthèse Enquête ADBU 2012 sur l'évolution fonctionnelle des équipes dans les Bibliothèques des universités

Plan

- 1. SCD et université
- 2. Organisation et représentation
- 3. Environnement-Services

Ouverture / Places assises / Formation documentaire

- 4. Emplois-catégories-Formation du personnel
- 5. Projets
- 6. Compétences
- 7. Préconisations



Enquête réalisée avec une participation financière de la MISTRD

1. SCD et université

- ➔ Seulement, 34 % des Directeurs de SCD sont membres du Comité de Direction de l'Université
- ➔ 62 % des Directeurs sont membres des Conseils centraux de l'Université ;
- ➔ S'ils ne sont pas membres, ils sont pour la plupart des invités ponctuels aux Conseils (essentiellement : CA, CS, CEVU)
- ➔ Seulement 2 SCD participent aux réunions CPE

A noter : une réelle volonté de la part des SCD de participer, de contribuer à la vie de l'Université et ainsi de développer des relations plus soutenues avec la Direction de l'Université (idée reprise par plusieurs SCD)

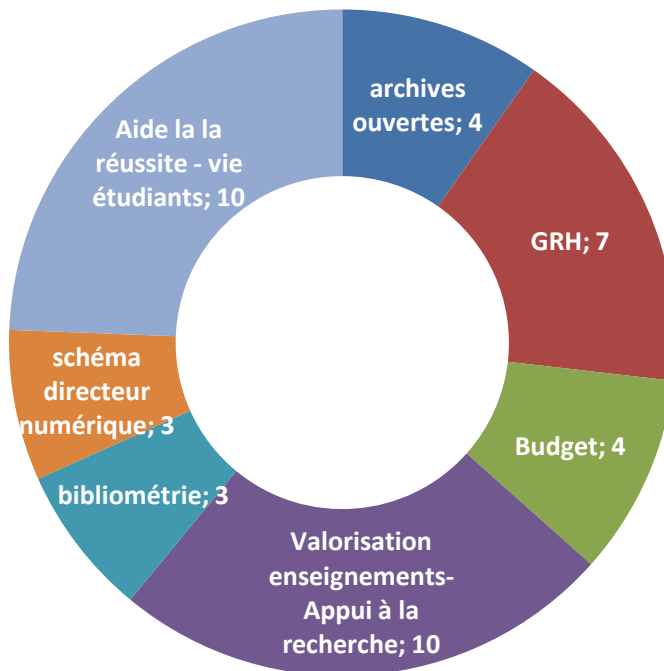
1. SCD et Université

→ Diversité des groupes de travail

→ 15 % des SCD ayant répondu ne participent à aucun groupes de travail au sein de l'université

Thèmes qui reviennent le plus souvent relatifs aux Groupes de travail au niveau de l'Université avec le nombre de SCD concernés

3 axes majeurs : GRH, appui aux enseignants-chercheurs et aux étudiants

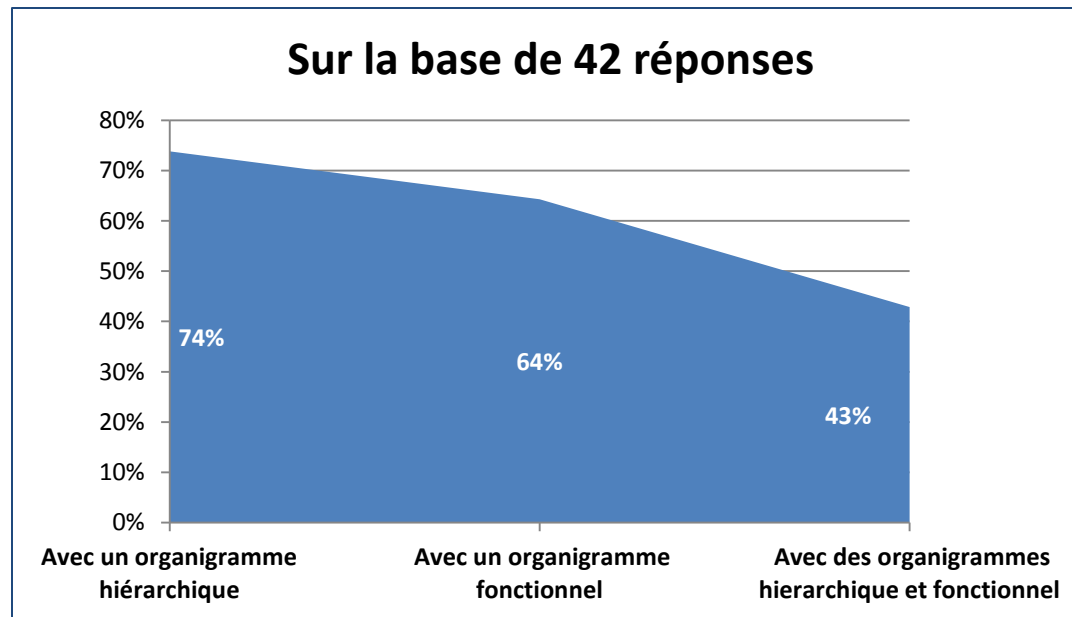


2. Organisation et représentation

- Organigrammes : typologie des représentations
 - ➔ Développement en organisation matricielle ou semi-matricielle
- Impacts de l'organisation matricielle ou semi-matricielle sur :
 - ➔ Les Services transversaux avec une présence accrue
 - ➔ Les Périmètres et répartitions des effectifs
 - ➔ Les Axes de formations et nombre jours (temps formation plus important)
- Equipes de direction /comités de direction
- Réunions d'information

SCD et organigrammes

Avec un organigramme hiérarchique	Avec un organigramme fonctionnel	Avec des organigrammes hiérarchique et fonctionnel
31	27	18
73,81%	64,29%	42,86%

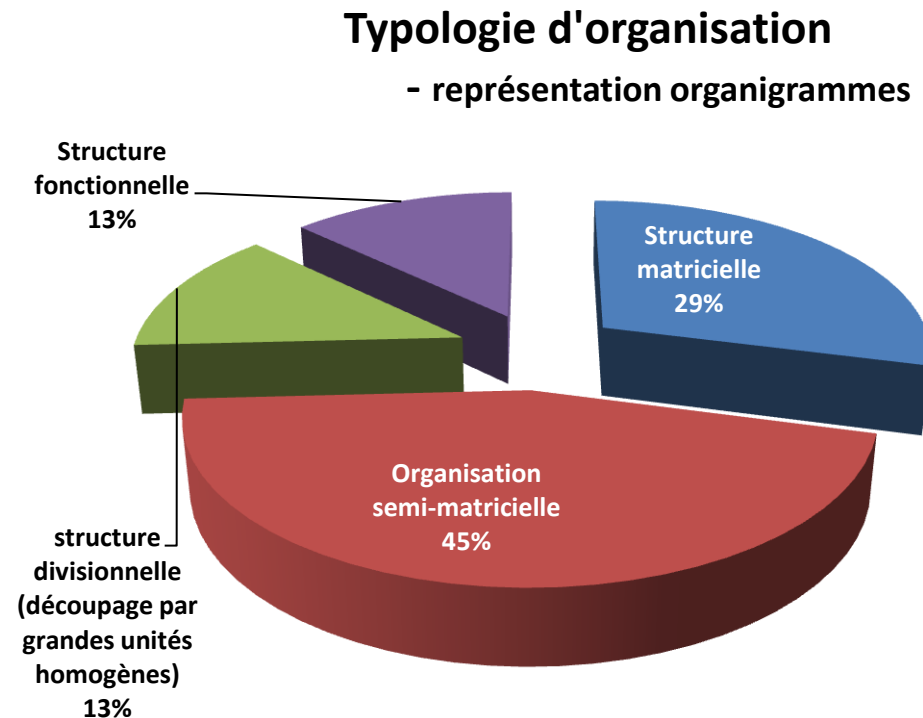


➔ Variété de représentations : des organisations en évolution

- En principe, **plusieurs logiques de construction de l'organigramme** cohabitent sur une même représentation des effectifs
 - Seulement 8 SCD (soit 26 % des SCD ayant un organigramme) ont choisi qu'un critère de construction de leur organigramme
- 1 seule organisation montre le rattachement de la Direction du SCD au président de l'Université ; 1 autre fait le lien avec la Direction Générale des services
- Les fonctions de Directeur et Directeur Adjoint (ou adjoint au Directeur) apparaissent dans l'organigramme même si l'organigramme est construit par grands pans d'activités et/ou de lieux
- Les fonctions de chargés de mission sont bien repérables
- Il est difficile de déterminer si l'ensemble des effectifs ou seulement une partie est représentée
- Il est difficile de repérer les différents niveaux d'encadrement
- En principe , il n'y a pas de récapitulatif en termes d'ETP

Organigrammes : 3 typologies de représentation d'organisation

➔ Le plus grand nombre de SCD a opté pour une représentation semi-matricielle



Organigrammes : typologie des représentations d'organisation

- Liste des SCD qui ont opté pour ce type d'organisation,

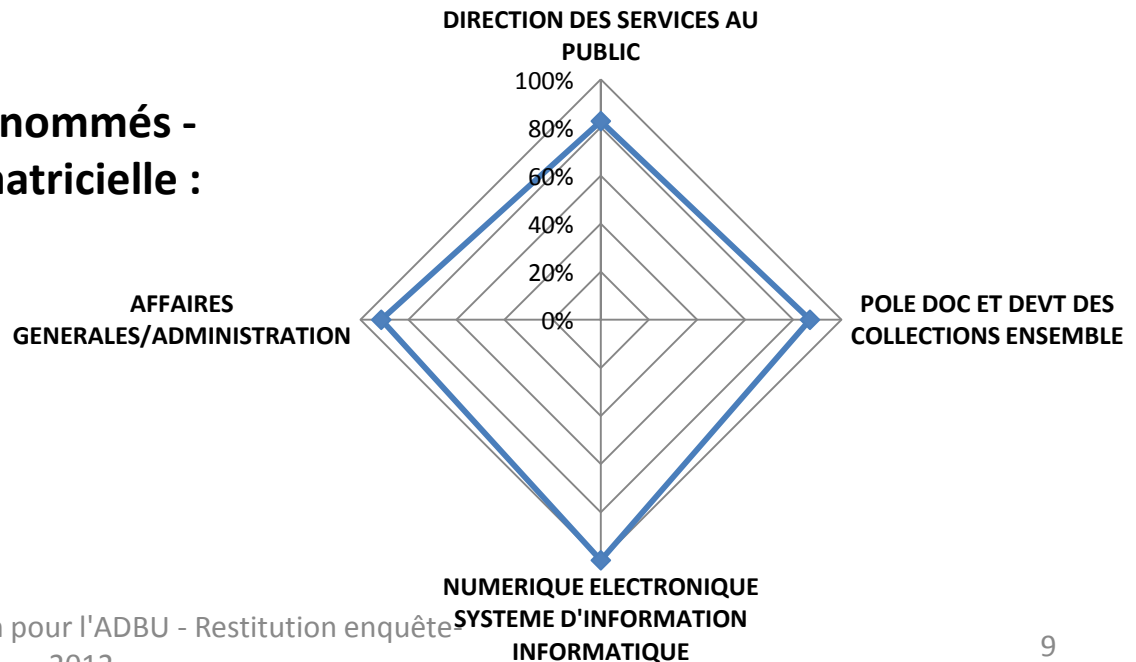
- Tendances structurelles des évolutions et/ou changements organisationnels

BNUS
BORDEAUX 3
BULCO (Université cote d'opale)
GRENOBLE SICD 2
GRENOBLE SICD1
GUADELOUPE/MARTINIQUE/GUYANE
LA REUNION
LILLE 2
LYON 1
LYON 3
NANTES
NICE
ORLEANS
PARIS 10
PARIS 3
PARIS 8
PARIS DIDEROT
PICARDIE
RENNES 1
SAINTE BARBE
STRASBOURG
UPEMLV
UTT

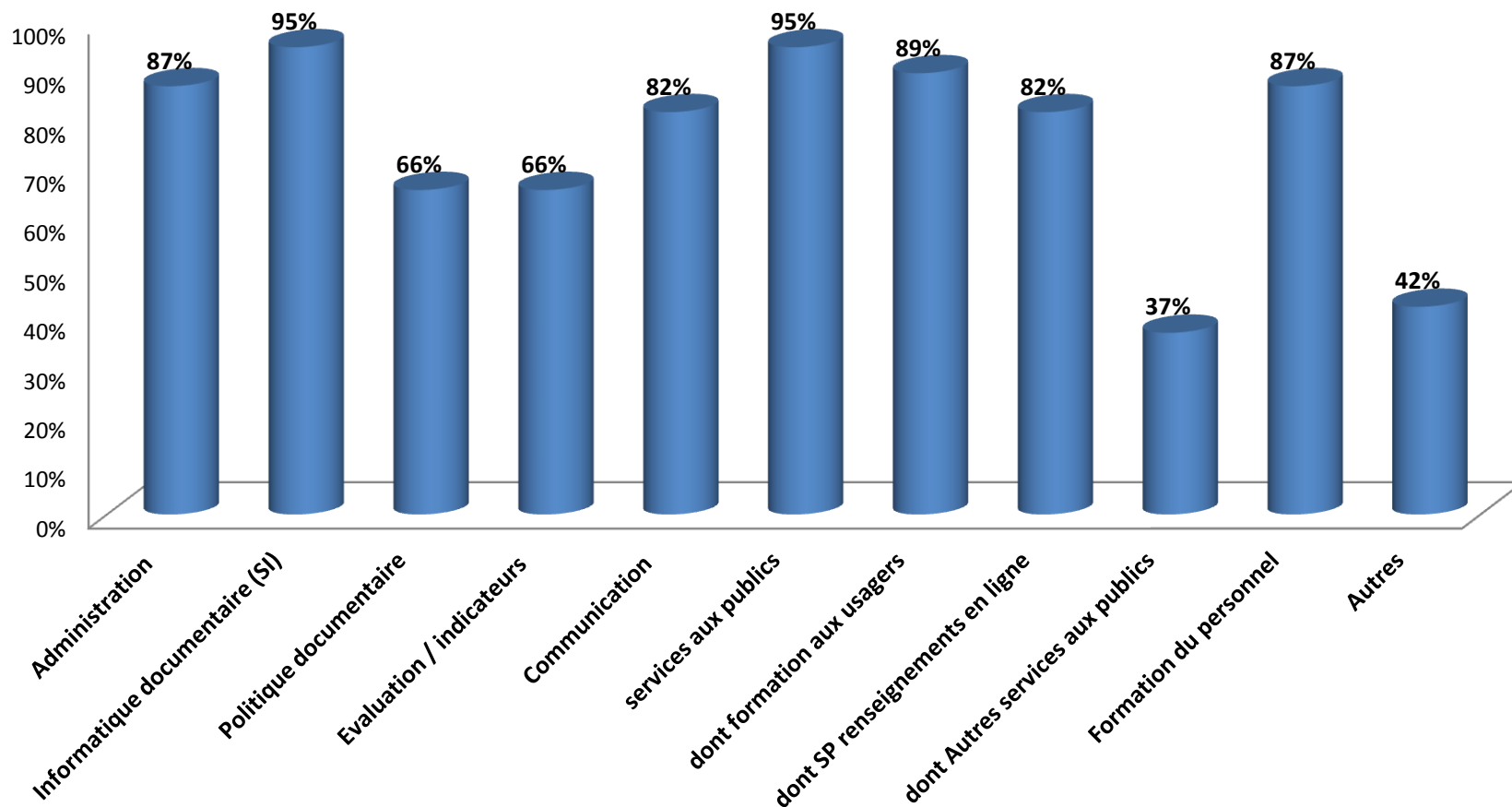
Organigrammes : services/départements transversaux

- Seulement 13 % des SCD ayant répondu ont à la fois un pôle documentaire et une direction/département de développement des collections
- Périmètres très différents derrière les vocables Numérique, électronique, Système d'information, Informatique – regroupement de mêmes activités
- Idem pour Pôle documentaire et Développement des collections : une partie des activités naviguent sous les deux vocables

→ Services/départements les plus nommés - organisation matricielle ou semi-matricielle :

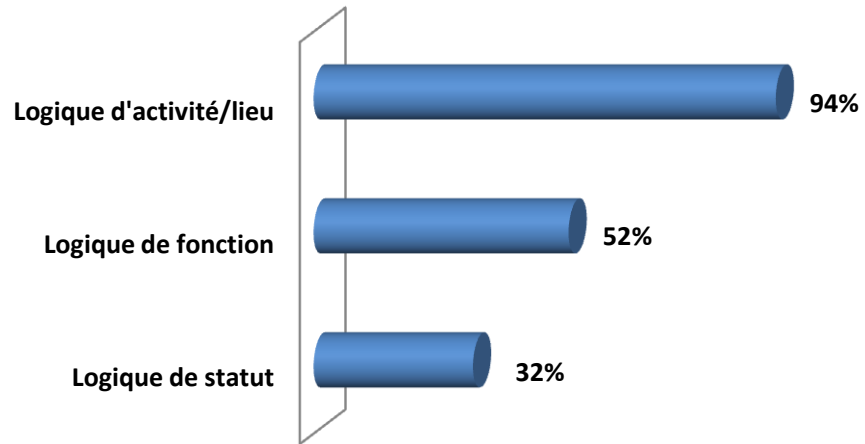


Services transversaux : 38 réponses par grands pans d'activités

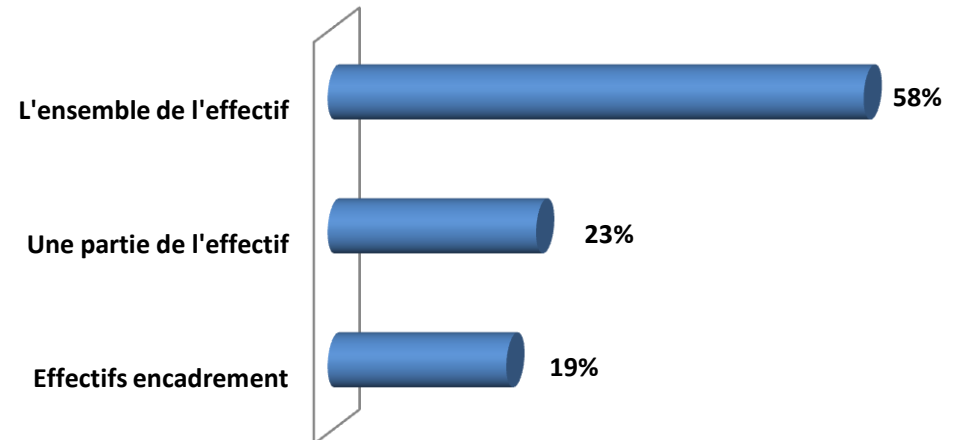


Organigrammes : répartition et périmètre d'effectifs

critères de construction des organigrammes



Périmètre de représentation des organigrammes

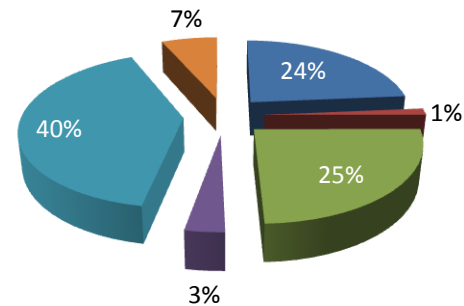


Organigrammes : Nombre d'utilisateurs et d'effectifs

→ Organisation matricielle ou semi-matricielle

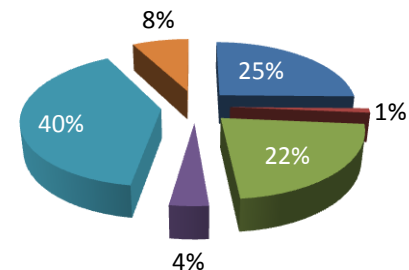
Pour un effectif moyen de 76,79 ETP et une moyenne de 22 911 étudiants

CAT A Tit CAT A contractuel CAT B Tit
CAT B contractuel CAT C Tit CAT C contractuel



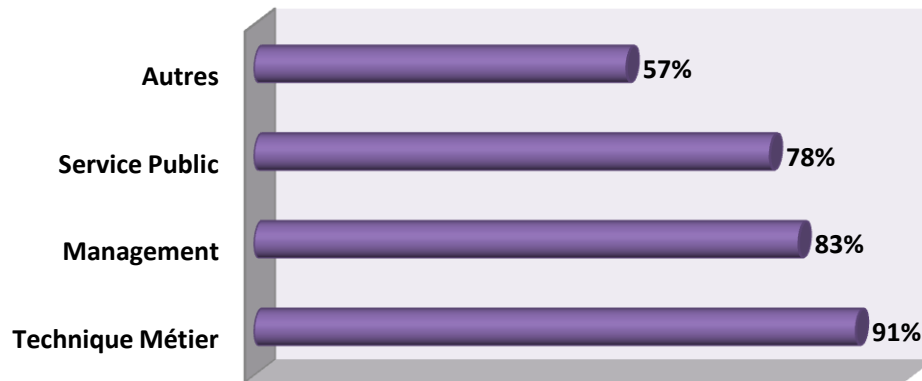
Pour un effectif moyen de 52,71 ETP et pour une moyenne de 16 884 étudiants

CAT A Tit CAT A contractuel CAT B Tit
CAT B contractuel CAT C Tit CAT C contractuel

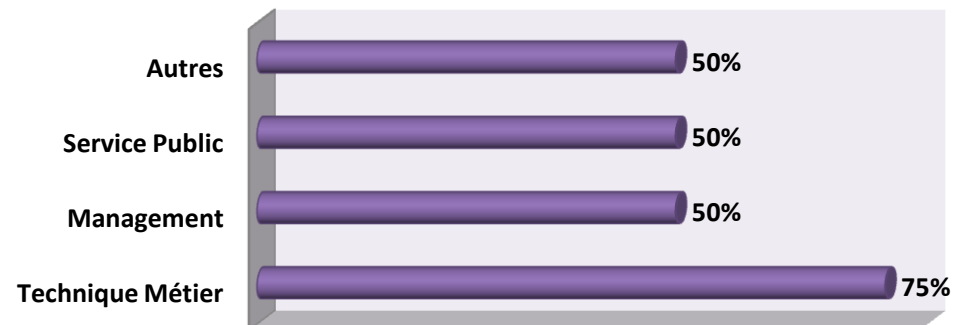


Typologie d'organisation et axes de formation

Organisation matricielle ou semi-matricielle - Axes de formation réalisée



Organisation divisionnelle ou fonctionnelle - Axes de formation réalisée



Typologie d'organisation et NB de jours de formation

Organisation matricielle ou semi-matricielle

	effectif moyen	nb J formation moyen	rapport NB J Formation/effectif
CAT A	19,15	136,83	7,14
CAT B	21,46	152,06	7,09
CAT C	36,18	215,49	5,96
TOTAL	76,79	504,38	6,57

Organisation divisionnelle ou fonctionnelle

	effectif moyen	nb J formation moyen	rapport NB J Formation/effectif
CAT A	13,90	55,40	3,99
CAT B	13,71	60,00	4,38
CAT C	25,10	67,05	2,67
TOTAL	52,71	182,45	3,46

SCD et Comité de direction

➔ 31 % des SCD ayant répondu ont un Comité de Direction

Organe de décision	Organe de consultation ?
13	9
Services transversaux	
100,00%	69,23%

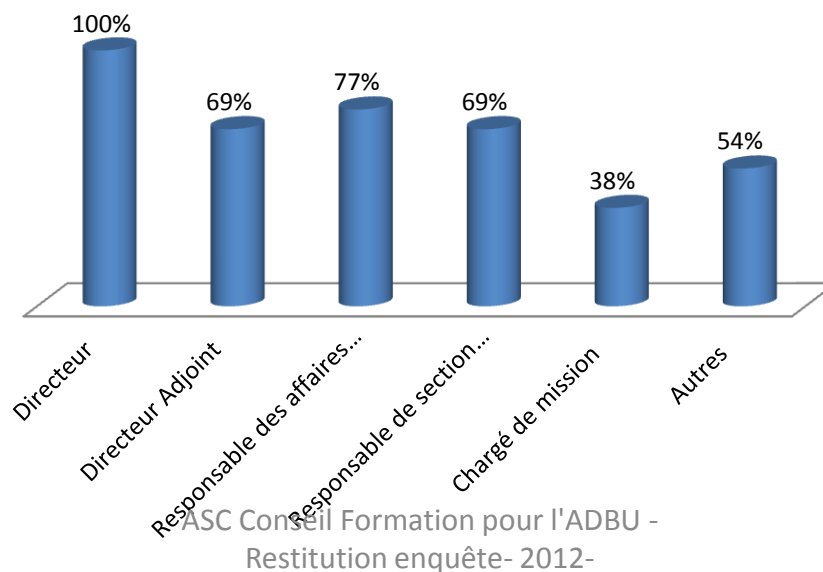
➔ Périodicité des réunions

1 x par semaine	1 x par quinzaine	1 x par mois	Autres périodicité
35,71%	0,00%	35,71%	28,57%

SCD et Comité de direction

➔ Composition du Comité de Direction

Directeur	Directeur Adjoint	Responsable des affaires générales/ administration	Responsable de section /pôle/ département/service	Chargé de mission	Autres
13	9	10	9	5	7
100,00%	69,23%	76,92%	69,23%	38,46%	53,85%



SCD et Equipe de Direction

➔ 93 % des SCD ayant répondu ont une Equipe de Direction

➔ 28 % des SCD ayant une ED ont également un CoDir

Organe de décision	Organe de consultation
33	24
84,62%	61,54%

SCD et Equipe de Direction

➔ Périodicité des réunions

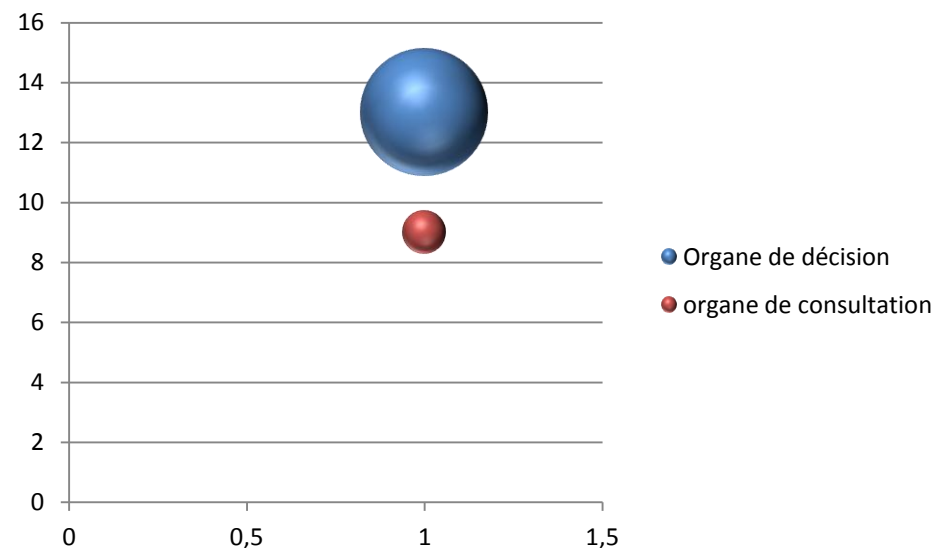
1 x par semaine	1 x par quinzaine	1 x par mois	Autres
11,11%	41,67%	33,33%	13,89%

➔ Composition de l'équipe de Direction

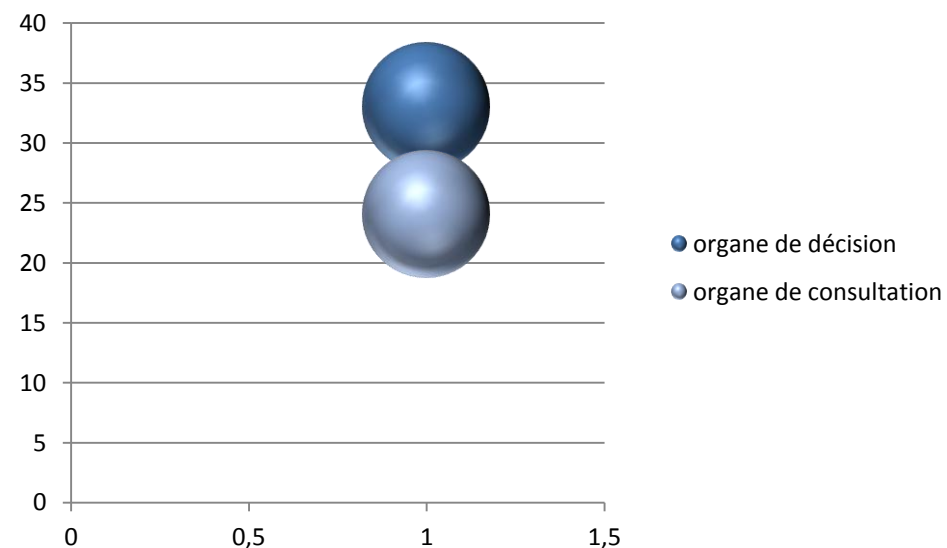
Directeur	Directeur Adjoint	Responsable de section/pôle/département/service	Responsable des affaires générales/administration	Chargé de mission	Autres
39	32	36	26	10	7
100,00%	82,05%	92,31%	66,67%	25,64%	17,95%

SCD Synthèse CoDir et Equipe de Direction

Comité de Direction



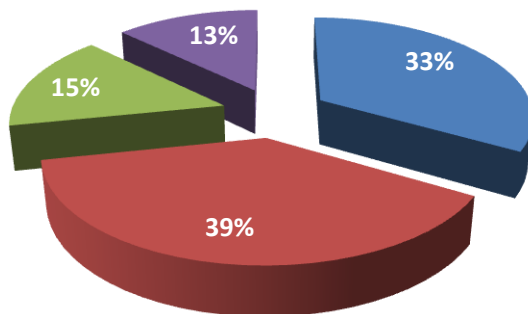
Equipe de Direction



SCD et réunions d'information et de sites

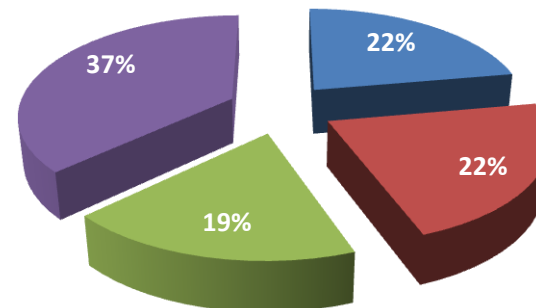
Réunions d'information

■ 1 x par an ■ 2 x par an ■ 3 x par an ■ AUTRE



Réunions de site

■ 1 x par an ■ 2 x par an ■ 3 x par an ■ Autres



3. Environnement-Services

- Amplitude d'horaires d'ouverture
- Retours sur les services proposés
 - Nombre de places assises
 - Formations et visites assurées par le personnel
 - Les autres données liées à la documentation

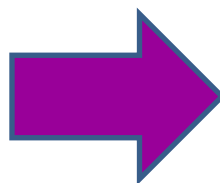
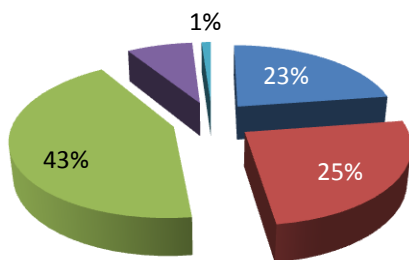
L'amplitude horaire d'ouverture au public

SCD par NB sites	Min de Durée Heures d'ouverture AN	Max de Durée Heures d'ouverture AN	Moyenne de Durée Heures d'ouverture AN
1	2 171	2 948	2 516
<1;5>	1 360	3 087	2 315
<6;9>	1 872	2 578	2 206
>=10	1 729	2 500	2 084
Total général	1 360	3 087	2 304

L'amplitude horaire d'ouverture au public

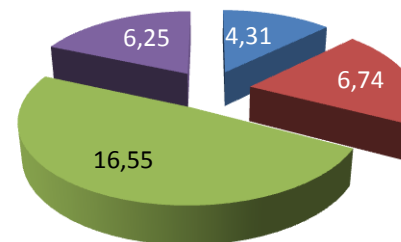
Répartition de l'effectif par catégories (base 79,48 ETP y compris personnel étudiants)

■ CAT A ■ CAT B ■ CAT C ■ Etudiants ■ Autres

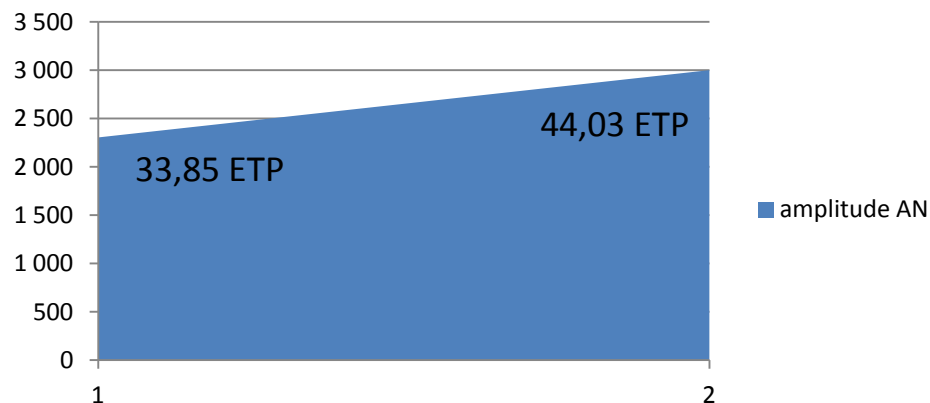


Répartition de l'effectif Moyen concernant l'activité de service Public soit 33,85 ETP pour 2 304 heures d'amplitude d'ouverture AN

■ CAT A ■ CAT B ■ CAT C ■ Etudiants



Hypothèse d'ouverture moyenne 3 000 Heures par An



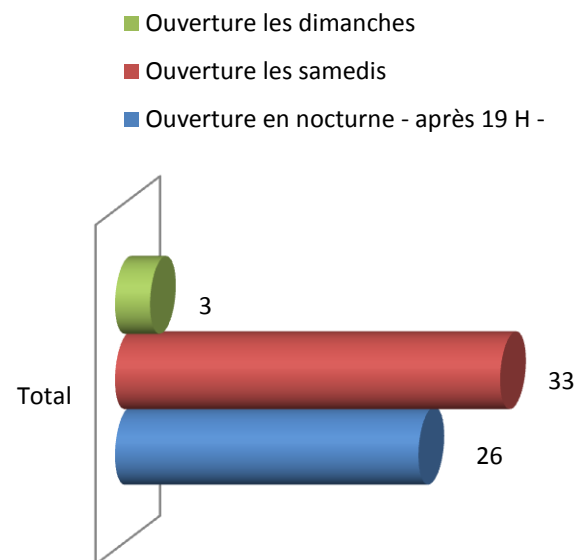
L'amplitude horaire d'ouverture au public

SCD par NB d'utilisateurs	Moyenne de Amplitude hebdomadaire d'ouverture au public (moyenne)	Moyenne de Si multisite, NB heures d'ouverture hebdomadaire pour le site avec la plus petite amplitude	Moyenne de Si multisite, NB heures d'ouverture hebdomadaire pour le site avec la plus grande amplitude
<10 000	59	50	66
<10001;20000>	54	42	60
<20001;30000>	57	44	70
<30001;40000>	52	31	79
>40000	49	28	81
NC	45	12	30
Total général	55	39	67

SCD par NB sites	Moyenne de Amplitude hebdomadaire d'ouverture au public (moyenne)	Moyenne de Si multisite, NB heures d'ouverture hebdomadaire pour le site avec la plus petite amplitude	Moyenne de Si multisite, NB heures d'ouverture hebdomadaire pour le site avec la plus grande amplitude
1	59		
<1;5>	54	39	64
<6;9>	53	39	73
>=10	53	39	65
Total général	55	39	67

L'amplitude horaire d'ouverture au public

Ouverture en nocturne - après 19 H -	Ouverture les samedis	Ouverture les dimanches
26 62%	33 79%	3 7%



Places assises et surfaces

SCD par NB d'utilisateurs	Minima de Nbre total places assises	Maxima de Nbre total places assises	Moyenne de Nbre total places assises	Moyenne de Surface (SHON, cf étudiants inscrits à l'université)	Moyenne de Nbre d'étudiants inscrits à l'université	Rapport NB d'étudiants/ NB places assises
<10 000	82	1 068	611	4 631	5 250	9
<10000;20000>	675	1 735	1 139	10 476	13 870	12
<20001;30000>	1 186	3 000	2 116	16 138	24 880	12
<30001;40000>	1 242	3 226	2 397	20 489	33 223	14
>40000	38*	5 156	3 279	32 319	46 525	14
Total général	38*	5 156	1 708	14 666	21 000	12

* Il s'agit de la BNUS qui pour le moment est en travaux, ce qui limite le nombre de ses places assises

Formations et visites assurées par le personnel SCD:

→ Moins de 48 % de réponses exploitables (ETP)

Nombre de SCD ayant répondu	Moyenne de CAT A en ETP formation	Moyenne de CAT B en ETP formation	Moyenne de CAT C en ETP formation	Moyenne de CAT A en ETP visite	Moyenne de CAT B en ETP visite	Moyenne de CAT C en ETP visite
20	2,51	0,84	0,11	1,16	0,81	0,48

→ Utilisation des étudiants pour ce type d'activité

→ Quid des catégories C

Nombre de SCD ayant répondu	Moyenne de Emploi Etudiants formation ETP	Moyenne de Emploi Etudiants visite ETP
19	0,39	2,00

Services proposés relatifs aux documents :

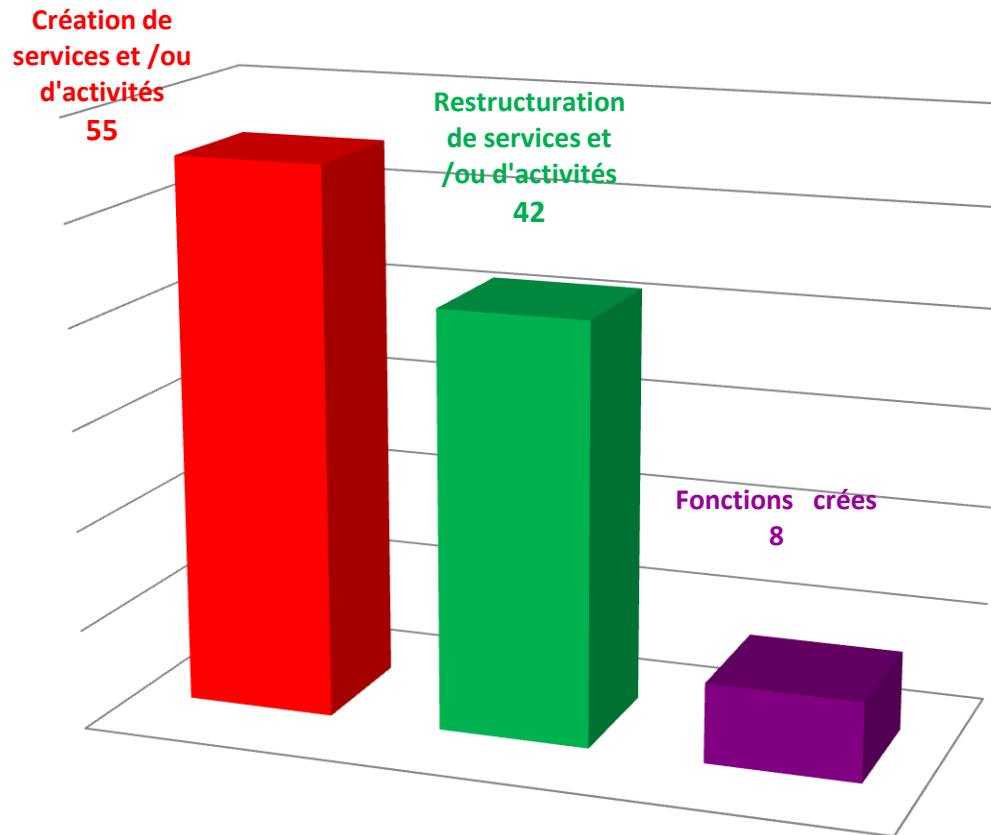
- Moins de 48 % de réponses exploitables
- Souhait de renforcer ce type de données

Nombre de SCD ayant répondu aux consultations sur place	Moyenne de NB consultations sur place	Nombre de SCD ayant répondu aux prêts à domicile	Moyenne de NB prêts à domicile	Nombre de SCD ayant répondu au NB documents téléchargés	Moyenne de NB documents téléchargés
18	73 523	20	138 256	15	572 138
	Médiane du NB consultations sur place		Médiane de NB prêts à domicile		Médiane de NB documents téléchargés
	21 825		155 987		366 530

4. Emplois-Effectifs-Catégories-Fonctions

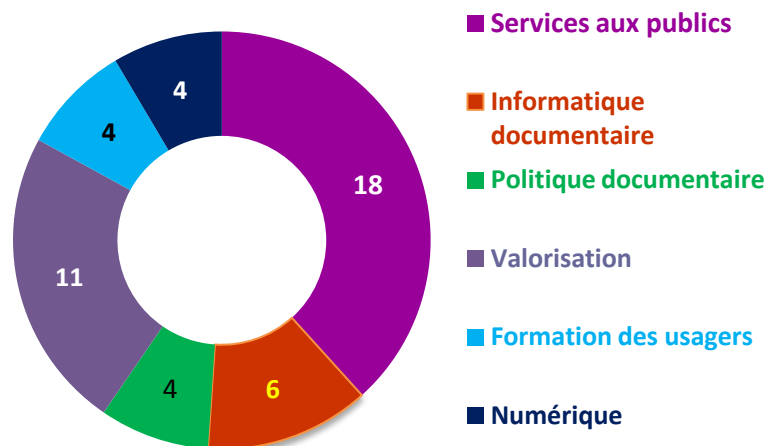
- Changements relatifs aux services et fonctions
- Répartition de l'effectif
- Poids des catégories professionnelles
- Catégories et grands pans d'activité
- Formation des personnels

Les changements relatifs aux Services et fonctions (au regard des 3 dernières années écoulées)

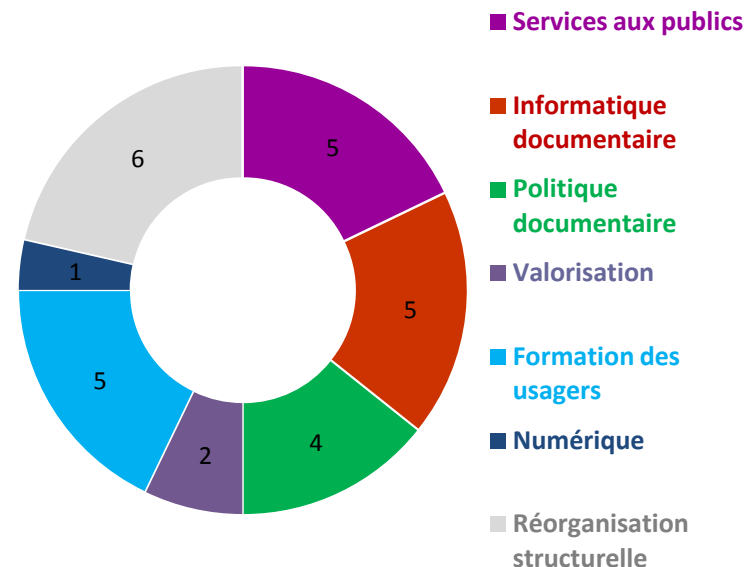


Les changements relatifs aux Services et fonctions (au regard des 3 dernières années écoulées)

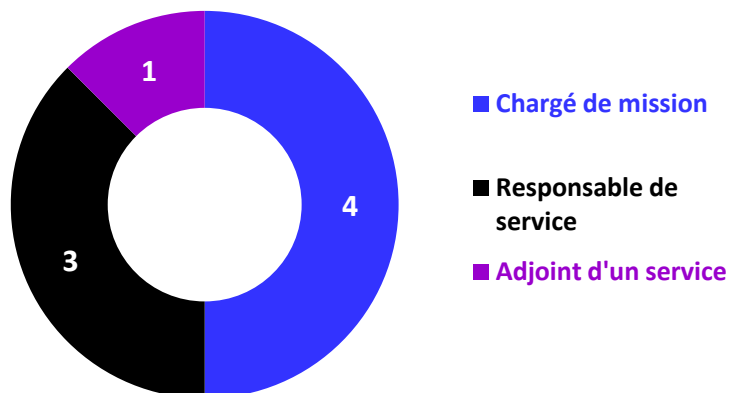
Création de services et /ou d'activités



Restructuration de services et /ou d'activités



Création de fonction

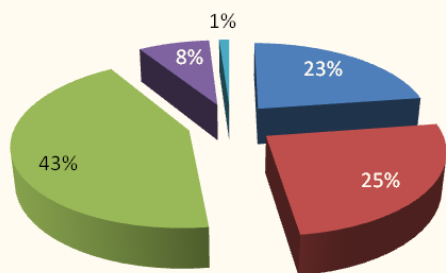


Les effectifs : Par nombre d'utilisateurs

Nb d'utilisateurs	Moyenne de Nbre étudiants inscrits à l'université	Moyenne de ETP CAT A Tit	Moyenne de ETP CAT A Tit Personnel BIB	Moyenne de ETP CAT A Tit AENES/ITRF	Moyenne de ETP CAT A contractuel	Moyenne de ETP CAT B Tit	Moyenne de ETP CAT B Tit Personnel BIB	Moyenne de ETP CAT B Tit Personnel AENES/ITRF	Moyenne de ETP CAT B contractuel	Moyenne de ETP CAT C Tit	Moyenne de ETP CAT C Tit Personnel BIB	Moyenne de ETP CAT C Tit Personnel AENES/ITRF	Moyenne de ETP CAT C contractuel	Moyenne de NB ETUDIANT	Moyenne de NB AUTRES
<10 000	4 361,83	3,85	3,18	0,17	0,33	6,40	4,65	1,42	0,30	7,72	6,32	1,30	1,10	1,25	0,00
<10000;20000>	14 138,50	13,23	9,52	3,22	0,27	13,99	11,15	2,46	1,84	23,16	16,47	6,00	4,40	3,27	0,72
<20001;30000>	24 134,62	18,42	15,00	3,34	0,79	18,80	15,14	3,62	1,81	33,26	22,95	7,96	3,90	6,36	1,10
<30001;40000>	32 450,00	27,34	22,58	2,80	2,12	26,15	23,16	3,15	4,20	42,63	28,36	12,08	8,66	6,82	1,66
>40000	46 525,00	33,77	28,57	5,20	2,67	33,00	24,77	8,23	6,03	58,10	38,90	18,53	8,08	20,63	0,00
Total général	21 969	17,07	14,03	2,68	0,96	17,74	14,35	3,38	2,31	29,82	20,69	7,92	4,47	6,25	0,88

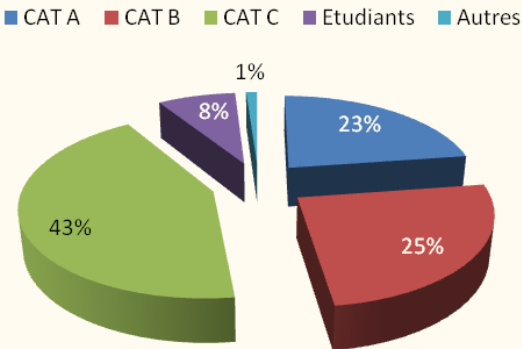
Répartition de l'effectif par catégories (base 79,48 ETP y compris personnel étudiants)

■ CAT A ■ CAT B ■ CAT C ■ Etudiants ■ Autres

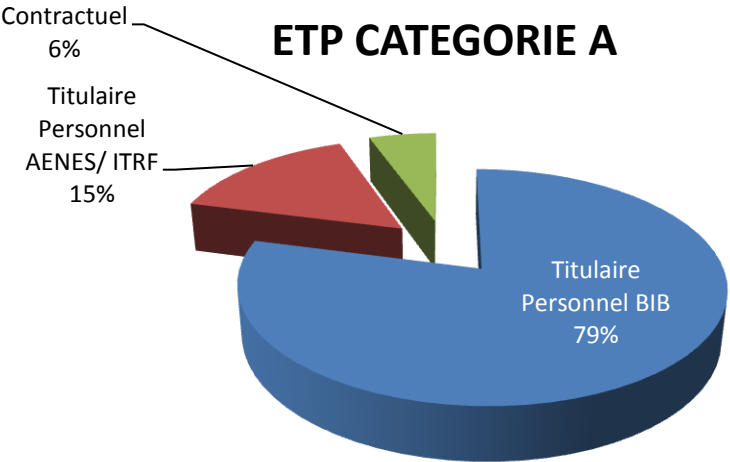


Les effectifs actuels : Répartition par catégorie

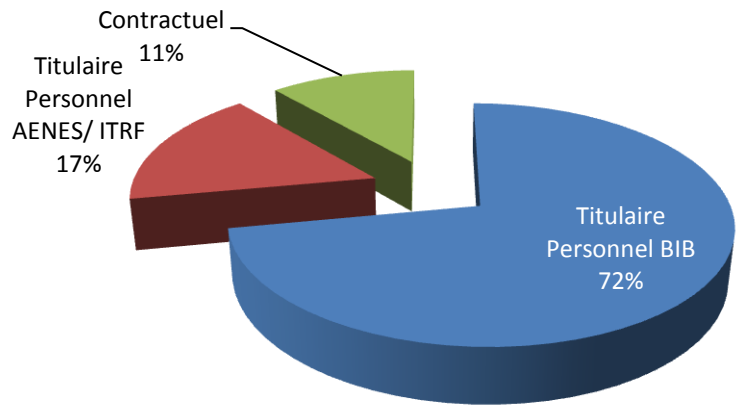
Répartition de l'effectif par catégories (base 79,48 ETP y compris personnel étudiants)



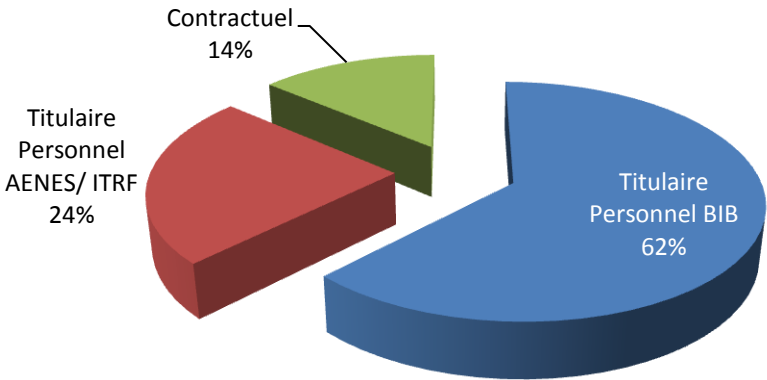
ETP CATEGORIE A



ETP CATEGORIE B



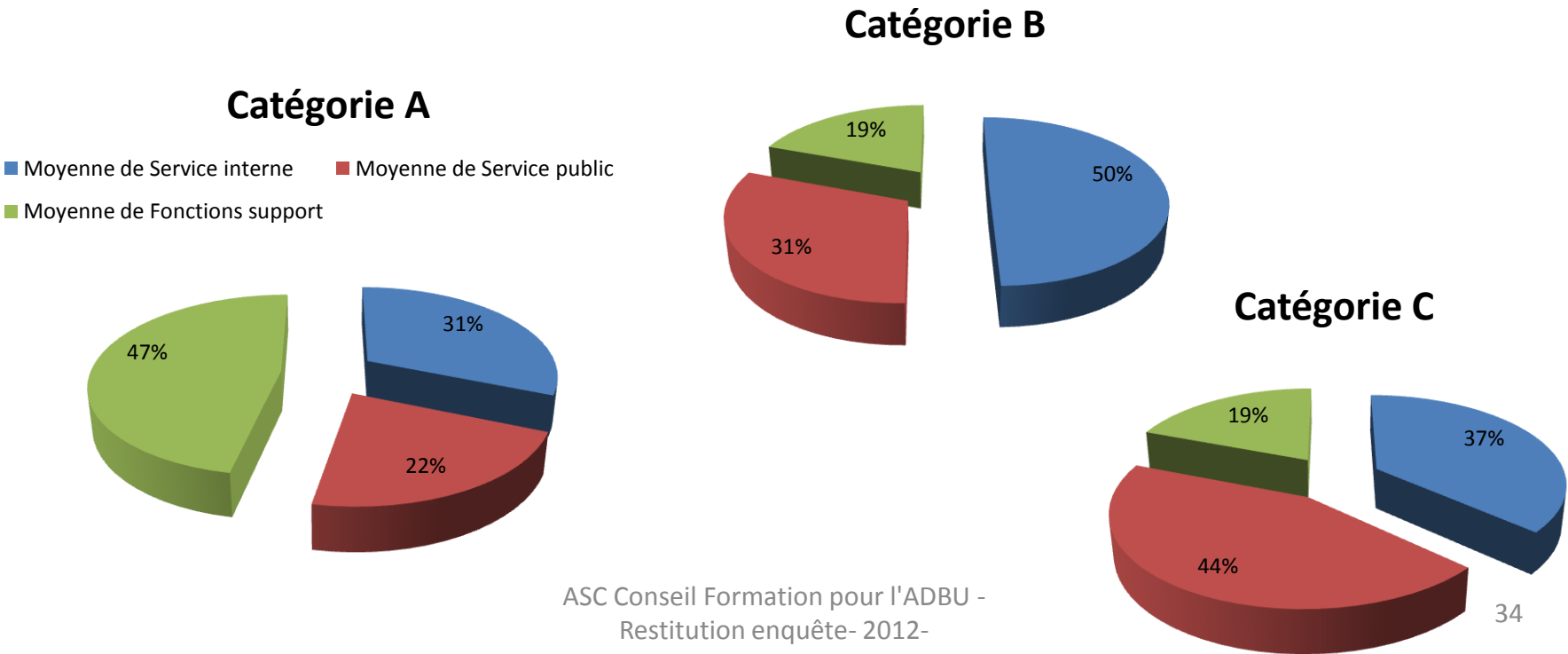
ETP CATEGORIE C



Les effectifs : Par classification et par grands pans d'activité

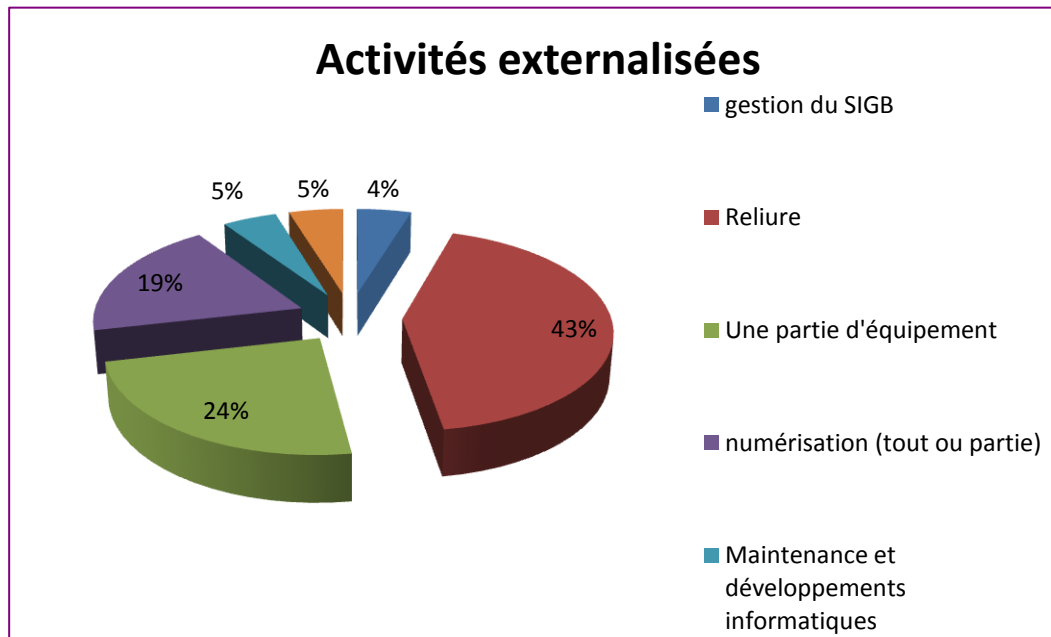
➔ 25 SCD ont complété cet item, soit 60 % de réponses (ETP)

Moyenne de Service interne CAT A	Moyenne de Service interne CAT B	Moyenne de Service interne CAT C	Moyenne de Service public CAT A	Moyenne de Service public CAT B	Moyenne de Service public CAT C	Moyenne de Fonctions support CAT A	Moyenne de Fonctions support CAT B	Moyenne de Fonctions support CAT C
6,17	10,84	13,74	4,31	6,74	16,55	9,27	4,22	7,19



Activités externalisées (activités traditionnelles cœur de métier)

➔ 15 SCD concernés par l'externalisation



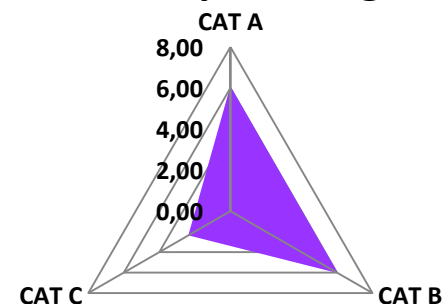
SCD concernés l'ayant déclaré

BORDEAUX 2
BORDEAUX 3
BOURGOGNE
GRENOBLE SICD1
GUADELOUPE/MARTINIQUE/GUYANE
LE HAVRE
LYON 2
MONTPELLIER
PARIS 6
PARIS 8
PARIS DIDEROT
SAINTE BARBE
SCPO
STRASBOURG
TOULOUSE 1

Formations du personnel SCD : NB J par rapport aux effectifs

	CAT A	CAT B	CAT C
Moyenne J de formation/an	109,84	121,37	171,39
NB de formation pour 1 ETP	6,09	6,06	2,37

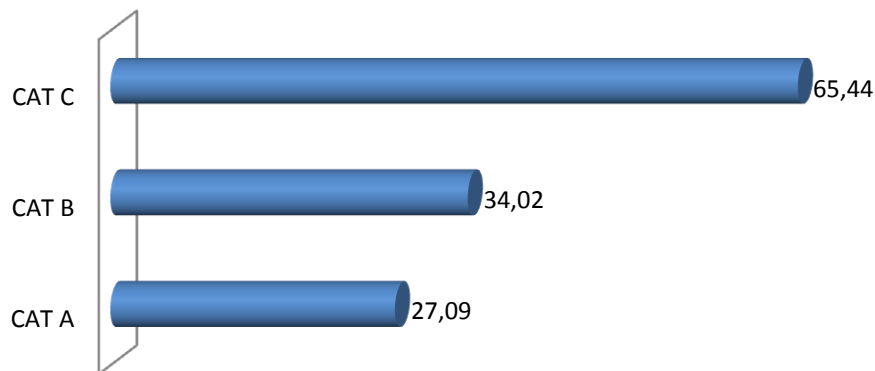
Représentation du nombre de jours de formation par catégorie



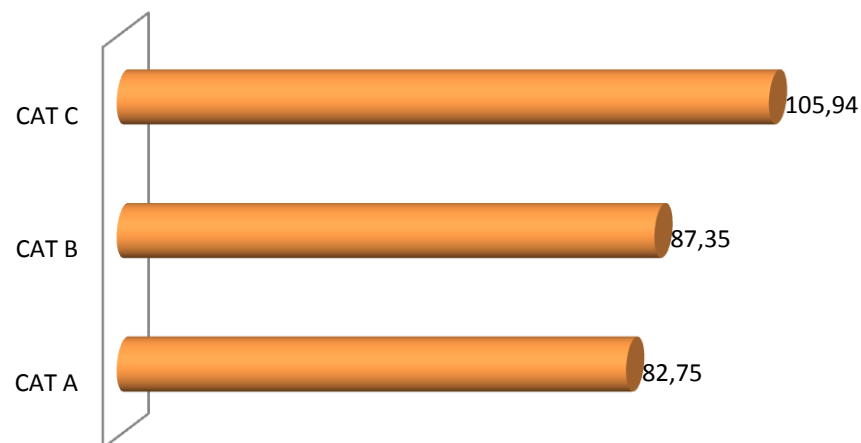
Formations du personnel SCD:

Nombre de SCD ayant répondu	Moyenne de jours de formation interne CAT A	Moyenne de jours de formation interne CAT B	Moyenne de jours de formation interne CAT C	Moyenne de jours de formation Externe CAT A	Moyenne de jours de formation Externe CAT B	Moyenne de jours de formation Externe CAT C
22	27,09	34,02	65,44	82,75	87,35	105,94

Jours de formation en interne en moyenne



Jours de formation externe en moyenne

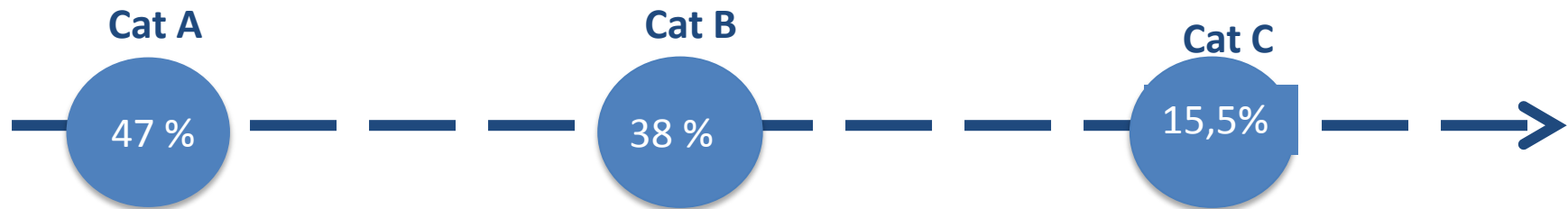


Formations du personnel SCD

Nombre de SCD ayant répondu	Minima de Dépenses formation (€)	Maxima de Dépenses formation (€)	Moyenne de Dépenses formation(€)	Médiane de Dépenses formation(€)
25	0,00	62 000	20 682	15 000

Formations du personnel au cours des trois dernières années : les catégories

Temps consacré à la formation **par catégorie**



Temps consacré à la formation (en journées), **Cat A**



Temps consacré à la formation (en journées), **Cat B**



Temps consacré à la formation (en journées), **Cat C**



Formations réalisées au cours des trois dernières années : les thématiques

Techniques métier

Externe 50%

Interne 34 %

Intra 16%

Management

Externe 69 %

Intra 20 %

Interne 11 %

Service Public

Externe 45 %

Intra 29 %

Interne 26 %

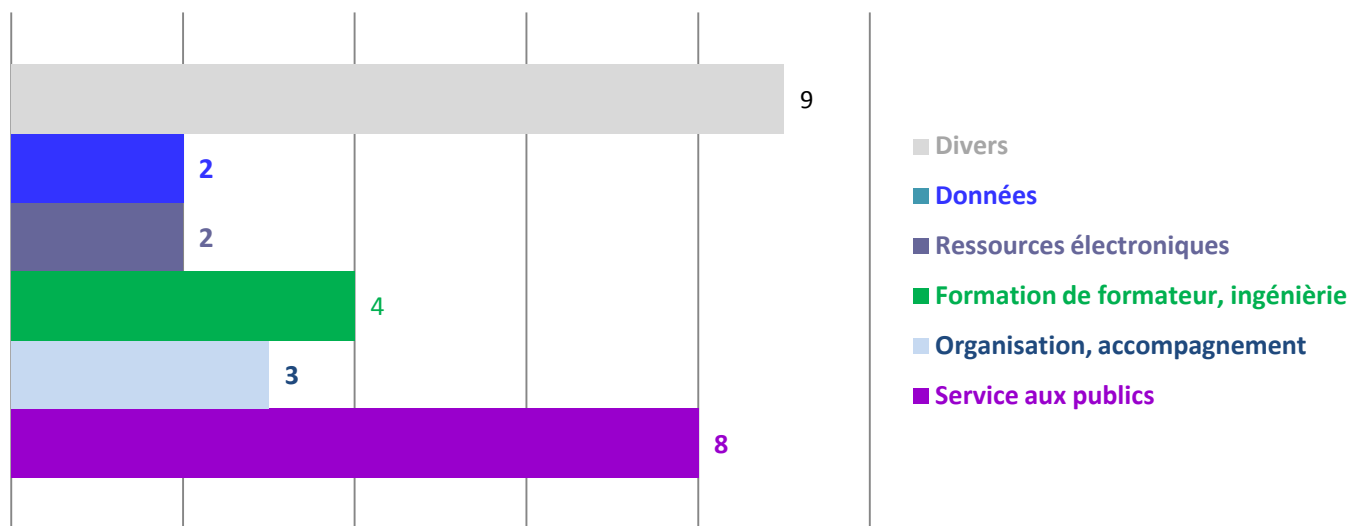
Quelle que soit la typologie, la formation en externe

Concernant les thématiques Management et Service public, la formation en intra

Concernant les thématiques Techniques métier et Service public, la formation en interne

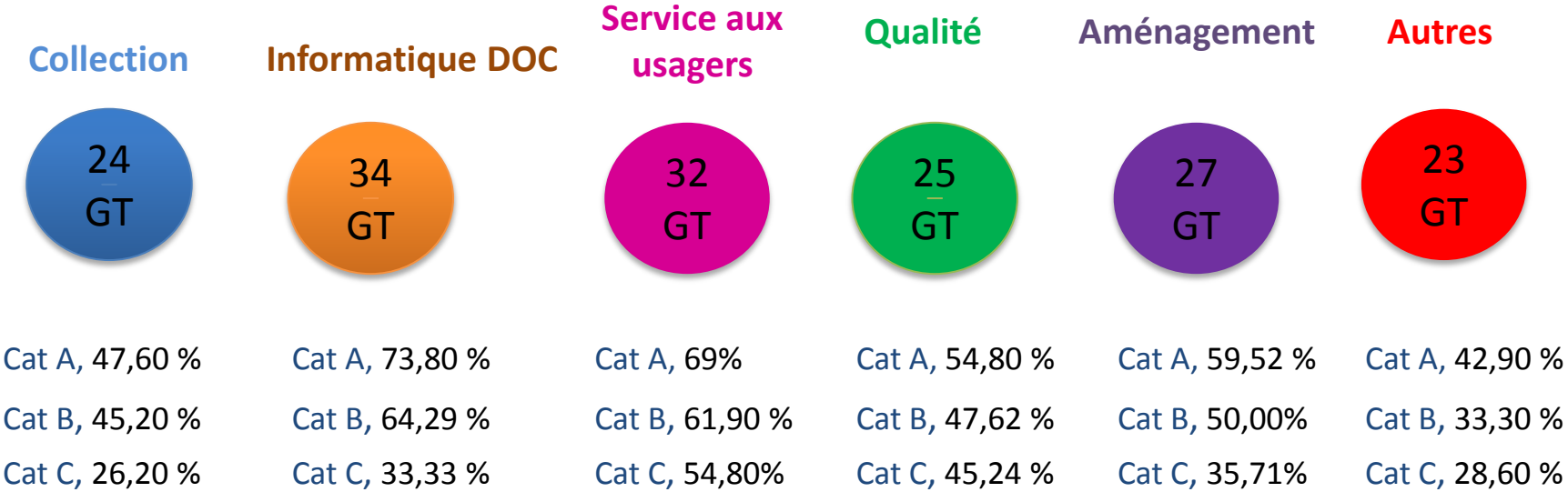


Formations envisagées



5.Evolutions - Projets

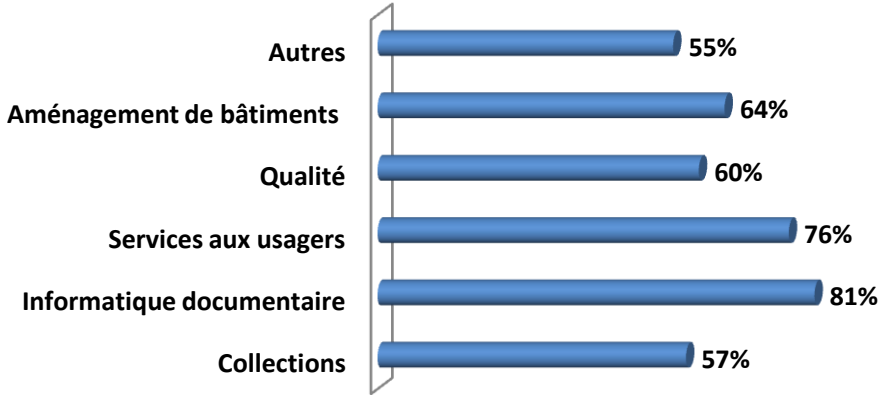
Projets actuels: Participation par catégorie



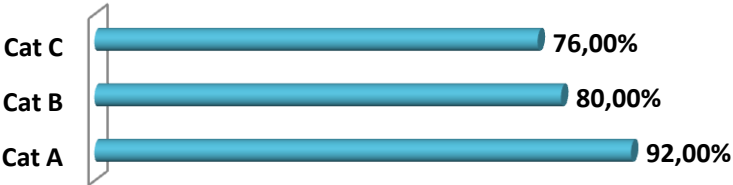
*Légende GT: groupe de travail

Groupes de travail au sein des SCD

Groupes de travail par nature de sujets



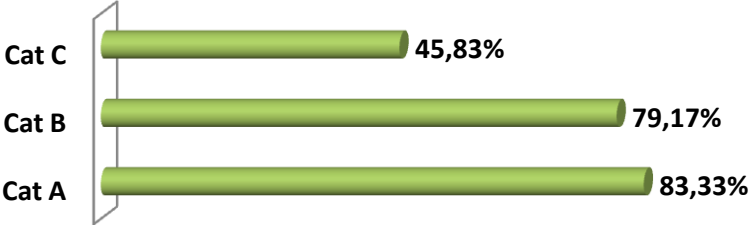
Groupe Qualité



Groupe de travail service aux usagers



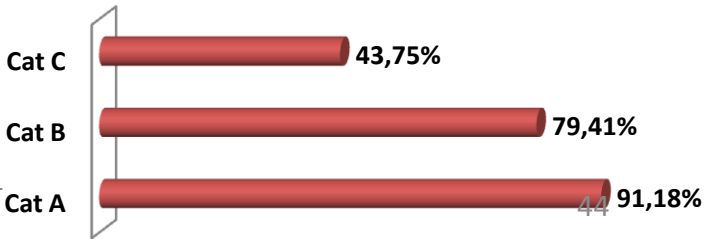
Composition Groupe de travail Collections



Groupe sur l'aménagement des bâtiments

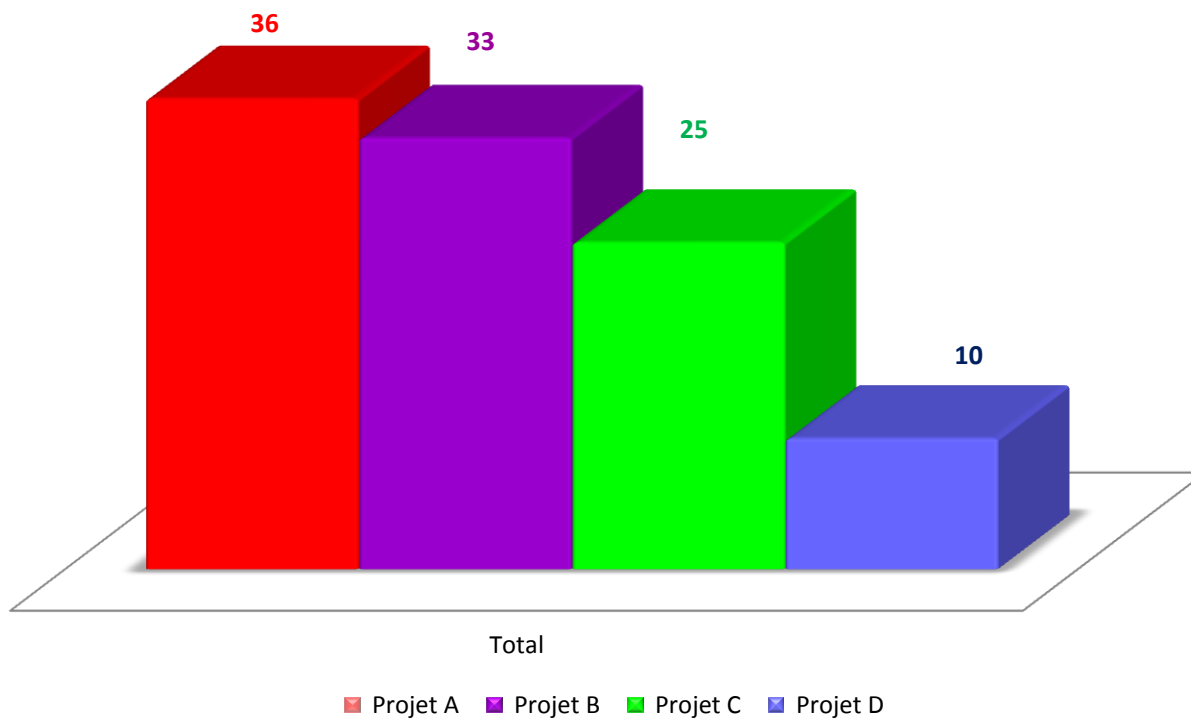


Groupe de travail informatique documentaire



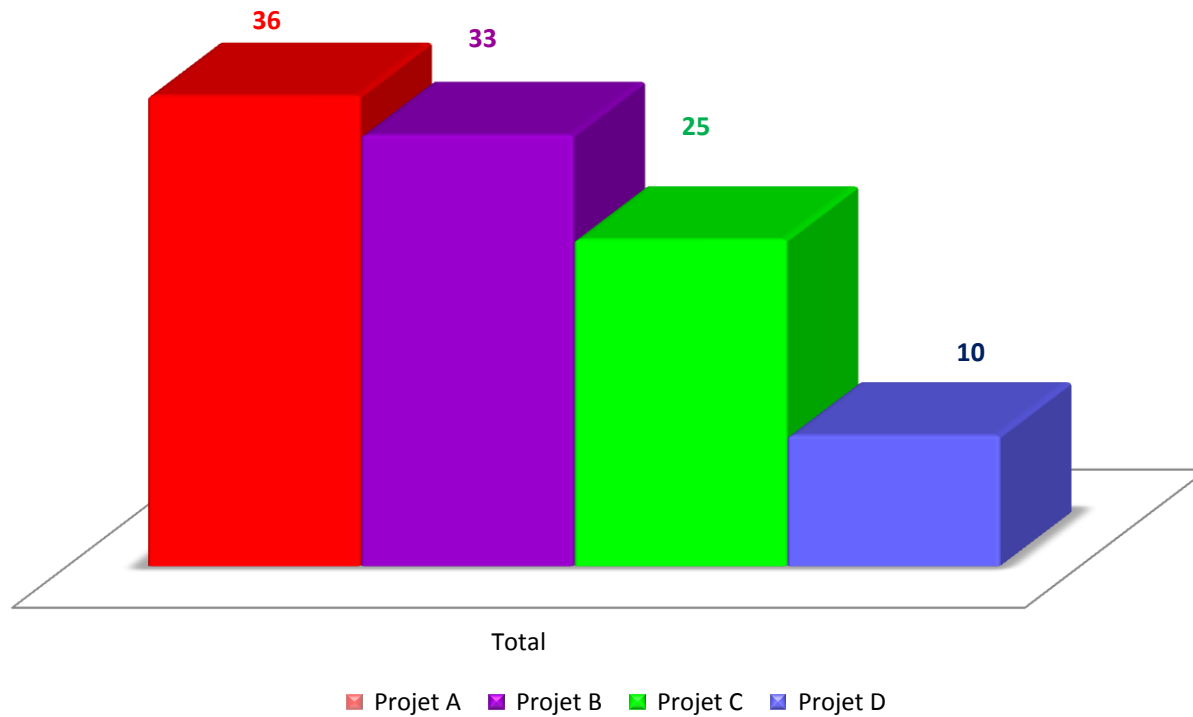
Projets futurs

33 SCD dans les 3 ans à venir mèneront plus d'un projet



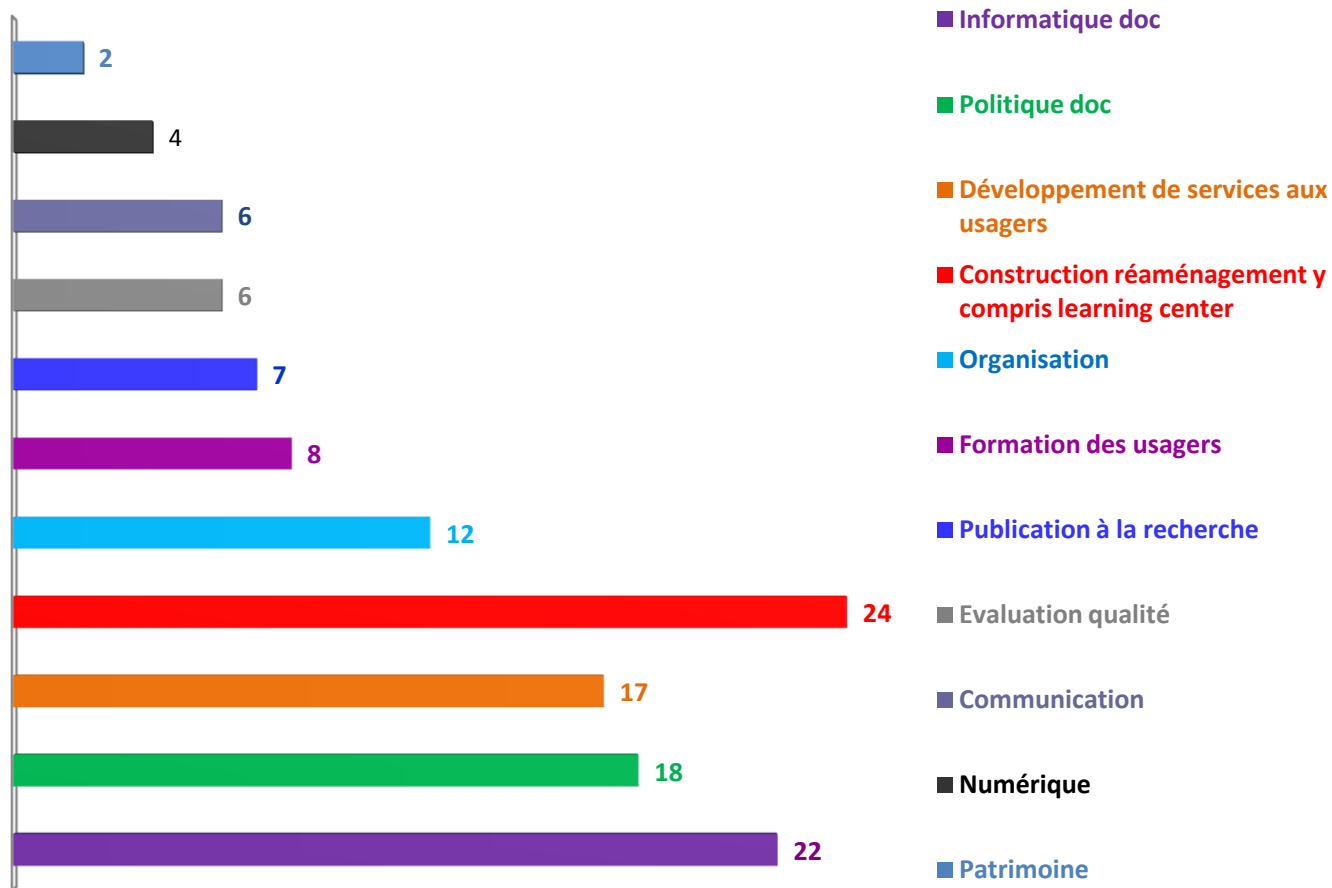
Projets futurs

33 SCD dans les 3 ans à venir mèneront plus d'un projet



Projets futurs: Thématiques

3 3 SCD dans les 3 ans à venir mèneront plus d'un projet



6.Compétences

Compétences

Les diapositives suivantes mentionnent des domaines de compétences

Rappel sur la définition d'une compétence: ce sont

- Des aptitudes
- Des savoirs
- Des savoir- faire opérationnels
- Des savoir-faire relationnels
- Des savoir-agir

Il sera important d'affiner ce travail

- **En contextualisant les thématiques citées,**

Exemple: management stratégique dans le contexte universitaire

Exemple: management stratégique dans le contexte territorial

- **En réfléchissant en termes de niveau de compétences**

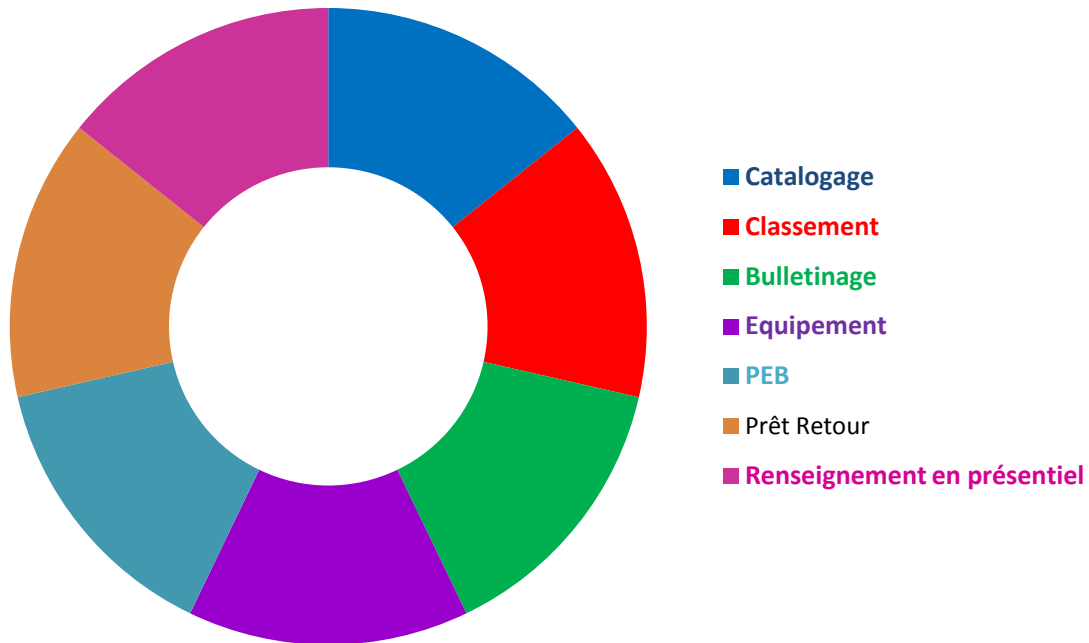
- ✓ Faire
- ✓ Maîtriser
- ✓ Expertise

Compétences 1

Les activités et compétences afférentes qui dans le futur seront moins sollicitées:



Le traitement et la mise à disposition des collections imprimées



39 réponses concernant cette thématique

Compétences 2

Les domaines de compétences à faire évoluer et / ou à acquérir

Management, pilotage

MANAGEMENT :

- Management stratégique,
- Management d'équipe,
- Management RH,
- Dialogue social,
- Accompagnement au changement

DEVELOPPEMENT:

- Marketing,
- Lobbying

PROJET:

- Conduite de projet,
- Elaboration de cahier des charges,
- Réponse à des appels à projet ,
- Veille sur des projets à l'international

PILOTAGE:

- Gestion financière et comptable ,
- Rédaction de rapport d'activités,
- Production et exploitation des indicateurs

Information documentaire

RESSOURCES ELECTRONIQUES ACQUISES PAR L'ETABLISSEMENT :

- Connaissance de l' offre,
- Veille technologique,
- Gestion et signalement ,
- Valorisation

RESSOURCES DOCUMENTAIRES MISES A DISPOSITION PAR L'ETABLISSEMENT:

- Gestion de chantier de numérisation,
- Gestion et signalement des ressources numériques,
- Evaluation des ressources numériques,
- Fourniture des documents numérisés à distance,
- Valorisation des documents numérisés,
- Rédaction de pages web,
- Alimentation de blogs,
- Indexation des ressources pédagogiques, Publication sous forme numérique,
- Web sémantique
- Gestion des podcasts, freecasts, vidéo...,

Compétences 3

Les domaines de compétences à faire évoluer et /ou acquérir

Soutien à la pédagogie et à la vie universitaire

Accueil ,accompagnement

- **MEDIATION :**
 - Renseignement personnalisé en présentiel et à distance,
 - Médiation numérique,
 - Accueil et renseignement en langue étrangère ,
 - Accueil on line
- **ENQUETES :**
 - Identification des évolutions des usages, Mesure de la satisfaction
- **ASSISTANCE A L'USAGE DE LA BUREAUTIQUE ET DU MATERIEL INFORMATIQUE:**
 - Périphériques (imprimantes...)

Communication

- **RESEAUX SOCIAUX :**
 - Connaissance des réseaux sociaux
 - Communication sur les réseaux sociaux
- **OUTILS :**
 - Chat audio et vidéo,
 - Applications 3G téléphonie mobile et tablettes

Formation

- **INGENIERIE PEDAGOGIQUE ET ANIMATION DE GROUPES :**
 - Création de tutoriels,
 - e learning,
 - Création et gestion de plate forme collaborative de formation,
 - Dynamique de groupe
 - Conception de séquences

Action culturelle

- **EXPOSITION ET CONFERENCES:**
 - Création et mise en ligne d'expositions virtuelles ou non
 - Organisation de conférences

Compétences 4

Les domaines de compétences à acquérir

Soutien à la recherche

→ CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT:

- Gestion des données,
- Signature normalisée,
- Relation avec l'EPST

→ AIDE A LA PUBLICATION :

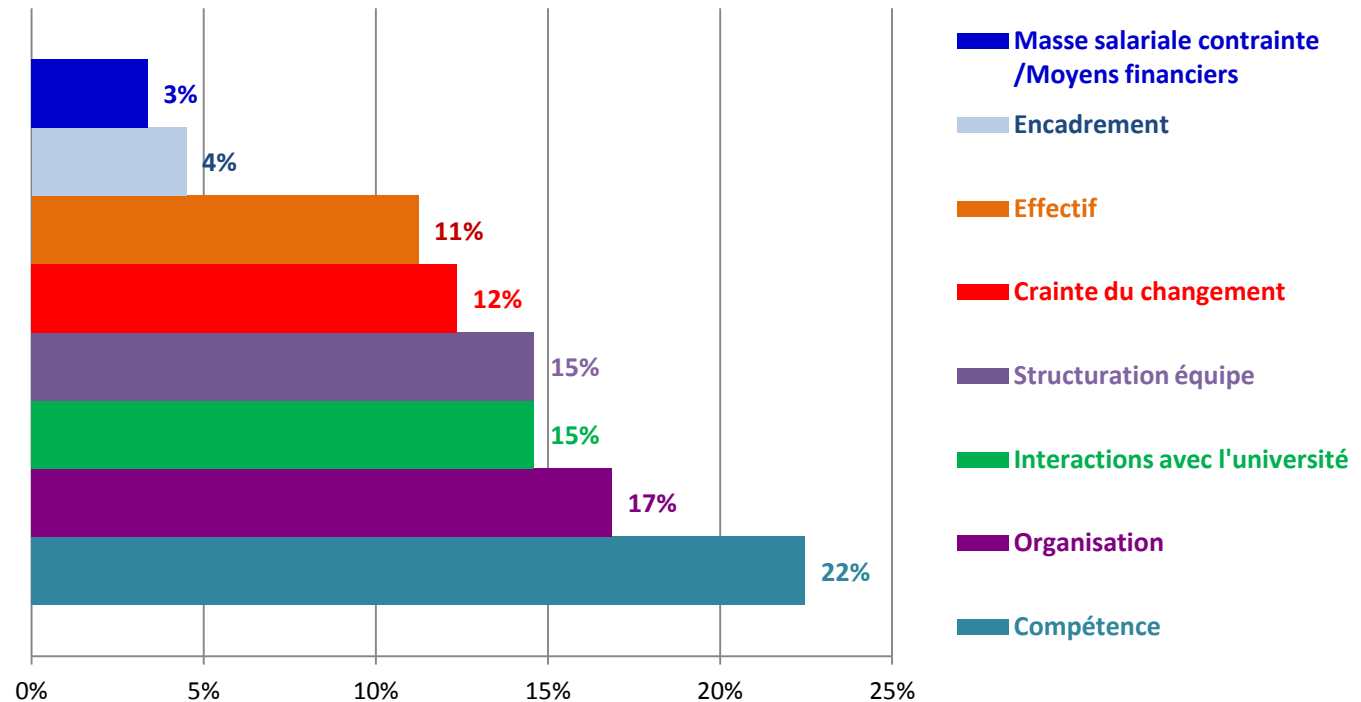
- Open access,
- Archives ouvertes,
- Edition en ligne,
- Droit de la propriété intellectuelle

→ REPERAGE DES PUBLICATIONS SCIENTIFIQUES:

- Relations avec l'OST

7.Préconisations

Les zones de fragilités: les thématiques partagées



Les zones de fragilités: les thématiques partagées

Compétences



- Communication,
- Accueil
- Culture administrative,
- Informatique documentaire
- Formation des usagers
- Management des CAT B
- Outils et pratiques numériques
- Hétérogénéité des compétences
- Niveau faible de compétence lié à l'ancienneté
- Faible formation initiale des CAT C
- Ecart entre le rapidité des évolutions technologiques, les temps de formation et d'appropriation

Interaction avec l'université

- Réactivité de la Direction des systèmes d'information au regard des besoins des SCD,
- Lien enseignants-chercheurs et chercheurs à développer,
- La prise en compte de la bibliothèque par les équipes pédagogiques des composantes ,
- Gestion équitale des coûts de l'information scientifique : équilibres entre des équipes de recherche et des composantes,
- Faible intérêt des associations étudiantes et des élus étudiants pour la documentation et les bibliothèques

Organisation

- Difficultés liées à la transversalité,
- Pluriactivités liées aux activités transversales et verticales,
- Le multi-sites,
- L'éparpillement des activités

Structuration d'équipe

- Le déséquilibre entre les catégories : beaucoup de catégories C, peu de catégories B,
- Situation des personnes handicapées (plus de 11% des titulaires),
- **Poids important de vacataires/contractuels ,**
- **Forte dépendance à l'emploi étudiant subventionné à 100% par le CEVU sur crédits PRL.**

Les zones de fragilités: les thématiques partagées

Changement, évolution

- Difficulté à modifier les pratiques professionnelles,
- Difficultés à faire évoluer les missions en fonction des nouveaux enjeux et des nouveaux supports,
- Difficultés à affronter le changement de contexte institutionnel et de positionnement du SCD dans l'université (LRU, RCE, fusion).

Encadrement

- La charge de travail importante sur trop peu d'encadrement,
- Charge excessive pour la direction (directeur et directrice adjointe),
- Empiètement important du travail sur la vie privée notamment pour les cadres (une réflexion sur des plages de télétravail doit se mettre en œuvre pour certaines fonctions).

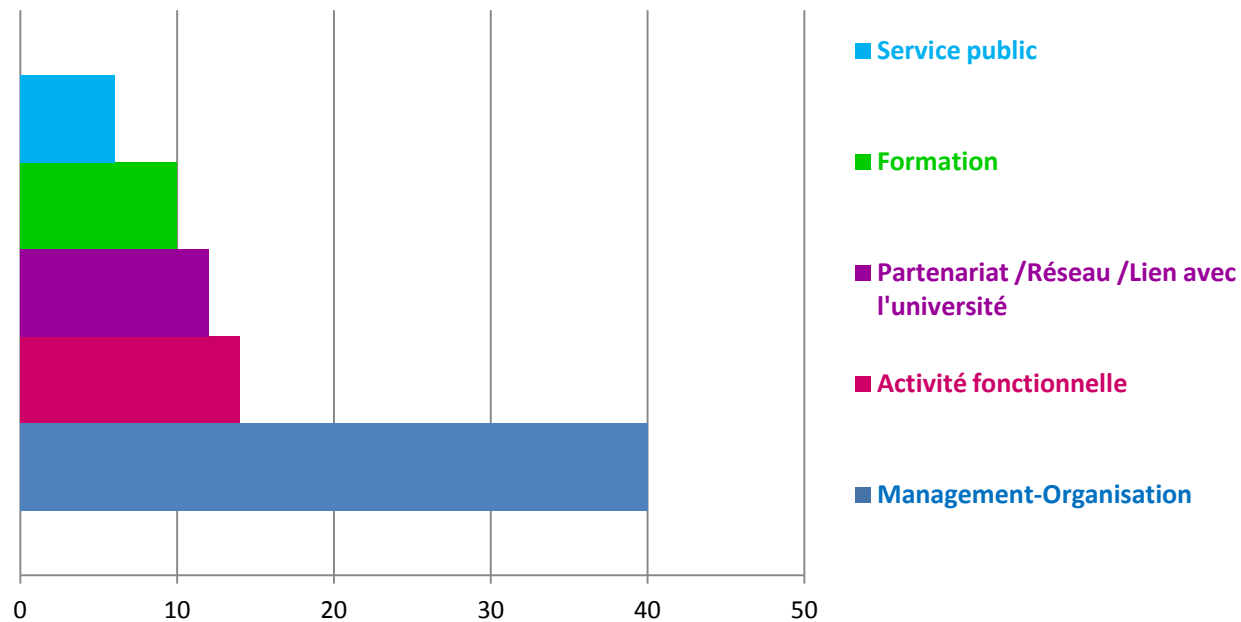
Effectif

- Le sous-effectif par rapport à l'ampleur des tâches, des missions,
- Encadrement insuffisant,
- 5000 m2 supplémentaires ouverts en 2011-2012, sans aucune création de poste, plus aucune marge de manœuvre sur le plan humain.

Budget

- Moyens financiers tendus
- Masse salariale contrainte tant en transformation d'emplois qu'en matière de politique indemnitaire ,
- Politique indemnitaire peu favorable aux personnels de bibliothèque.

Les axes d'évolution: les thématiques partagées



Les axes d'évolution: les thématiques partagées

Management- Organisation

MANAGEMENT STRATEGIQUE:

- Fusion des universités ,
- Regroupement de bibliothèques, le learning centre, le SIGB commun...
- ▪ Mettre en place une politique de site,
- Rédiger un projet d'établissement,
- Faire évoluer la Bibliothèque vers une logique de Learning Centre,
- Mettre en place la fusion BU/BUFM pour dégager des synergies,
- Mettre en œuvre la coordination de l'ensemble du personnel documentaire de l'université, qu'il soit affecté au SCD ou dans les bibliothèques associées et fédérées d'UFR et de labos,

MANAGEMENT :

- ▪ Rééquilibrer vers le développement des services au public une culture professionnelle largement axée sur la constitution et le traitement des collections
- **Faire progresser la polyvalence * pluriactivité,**
- Continuer à progresser collectivement (sans laisser les magasiniers de côté) dans le sens de l'innovation,
- Accompagnement des personnels, via la formation et les GT, pour leur permettre de s'adapter aux mutations de la profession,
- Maintenir une participation importante des personnels dans les actions de formation,
- Renforcer le travail collaboratif.

ORGANISATION :

- ▪ Mettre en place des procédures, circuits de communication à mettre en place,
- **Repenser l'organisation des activités par le biais**
 - D'un transfert d'activités CAT B → CAT C
 - De l'actualisation des missions en fonction des évolutions métiers,
 - D'un accompagnement sur les compétences à acquérir ou à développer
- **Développer , organiser la transversalité,**
- Harmoniser les services rendus dans les 14 bibliothèques du réseau.

Partenariat- Réseau*

PARTENARIAT: * à rapprocher du management stratégique

- ▪ Etablir des liens avec les BM pour se poser la question de la Culture au sein de l'Université,
- Renforcer le partenariat avec les enseignants-chercheurs quant à l'adaptation de l'offre documentaire aux évolutions de la recherche,
- Renforcer la coordination plus poussée avec les laboratoires, le VP-CS et la Direction de la recherche et de l'Innovation,
- Evolution vers un renforcement de l'inter-universitaire et du travail en collaboration avec le CHU,
- Ouverture vers le privé,
- Elargir les services au public en collaboration avec d'autres services de l'Université (Centre de langue, Tutorat, Formation),
- Renforcer la coopération avec d'autres bibliothèques ou d'autres réseaux.

Les axes d'évolution: les thématiques partagées

Activités fonctionnelles

- - Politique numérique,
 - **Communication interne , externe**
 - Groupe de travail Qualité,
 - Valoriser des fonds, notamment par la numérisation,
 - Augmenter de la part de la documentation électronique dans l'offre globale de collections,
 - Réduire de la documentation imprimée,
 - Rédiger un plan de développement des collections,
 - Repenser la formation continue,
 - Exploiter les technologies numériques (signalement, accès et formations).

Activités de service aux usagers

- - Généralisation de la formation des usagers,
 - Créer de nouveaux services en se rapprochant des pratiques des étudiants et des enseignants-chercheurs,
 - Repenser l'offre de formation aux étudiants,
 - Maintenir les solutions innovantes en matière d'extension d'horaires d'ouverture.

Formation

- - Accentuer la politique de formation des personnels (magasiniers),
 - Se former au traitement des non-livres (œuvres graphiques, photos anciennes, objets),
 - Construire un plan de formation adapté pour soutenir les missions.

Les suggestions: des sujets à traiter

- Analyse des écarts entre statuts et fonctions ,
- Concernant l’item sur les organes de décision / d’information : afin de confronter les points de vue et la stratégie des établissements, explicitation des raisons du maintien de deux organes de décisions, quand ils existent, dans certains SCD ,
- Item directeur-adjoint : quelles fonctions spécifiques ? ,
- En cas de fusion, réflexion sur les questions à aborder relatives à la GRH et à l’impact de cette situation sur des personnels ayant une « culture d’entreprise » différente ,
- Formation des personnels de bibliothèque davantage en adéquation avec le fonctionnement des universités ,
- Une offre de formation plus innovante pour le personnel de bibliothèque,
- Insérer la question des moyens humains dans celle de l’enquête annuelle des moyens : il nous faut absolument connaître l’impact de la LRU sur les effectifs et rien dans cette enquête ne permet d’en avoir une idée,
- Problème de la mobilité des personnels (promotions, mutations) avec l’application de la LRU,
- Relations avec les organisations syndicales et la représentation du personnel .