

**BIBLIOTHECAIRE,  
« UN JOLI METIER POUR UNE FEMME » !**

**DEMANDE  
DE REEVALUATION DE FONCTION**

**GRF  
Groupe de travail de réévaluation  
de fonction**

**Juillet 2002**

# TABLE DES MATIERES

<b>1. BIBLIOTHECAIRE, «un joli métier pour une femme» !</b>	<b>3</b>
<b>2. VOUS AVEZ DIT DISCRIMINATION ?</b>	<b>8</b>
2.1 BIBLIOGRAPHIE SPECIFIQUE	10
2.2 TABLEAU COMPARATIF – ETAT ACTUEL A L’ETAT DE GENEVE	11
<b>3. PROFESSIONNELS DE L’INFORMATION DOCUMENTAIRE : COMPETENCES REQUISES (avant spécialisation)</b>	<b>12</b>
<b>4. BIBLIOTHEQUES ET CENTRE DE DOCUMENTATION SCOLAIRES : Spécificités</b>	<b>14</b>
4.1 ORGANIGRAMME DES BIBLIOTHEQUES SCOLAIRES	18
4.2 BIBLIOTHEQUES DU PO : quelques chiffres clé	19
<b>5. SPECIFICITES D’UNE BIBLIOTHEQUE PUBLIQUE : l’exemple des bibliothèques et discothèques municipales</b>	<b>20</b>
<b>6. SPECIFICITES D’UNE BIBLIOTHEQUE PATRIMONIALE ET SCIENTIFIQUE : l’exemple de la Bibliothèque publique et universitaire</b>	<b>22</b>
<b>7. UNIVERSITE DE GENEVE : architecture des bibliothèques : état des lieux</b>	<b>24</b>
7. 1 MODELE-TYPE DE FONCTIONNEMENT DES BIBLIOTHEQUES DE L’UNIVERSITE DE GENEVE	27
<b>8. CONCLUSION</b>	<b>28</b>
8.1 CE QUE NOUS DEMANDONS	29
<b>9. ANNEXES ET ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>30</b>

## 1. BIBLIOTHECAIRE, « un joli métier pour une femme » !

Traditionnellement exercée par des femmes, notre profession a trop longtemps été considérée avec condescendance. Victimes de stéréotypes et de clichés réducteurs, les bibliothécaires peinent à obtenir une meilleure reconnaissance de leurs compétences. Lors de l'évaluation de 1975 à l'Etat de Genève, il est intéressant de constater que toutes les professions à majorité « féminine » (assistantes sociales, bibliothécaires, infirmières) se retrouvent plusieurs classes en dessous des professions de la gendarmerie ou des instituteurs pour des formations plus ou moins équivalentes.

**Exerçant une profession à image traditionnellement féminine, peu syndiquée, en nombre insuffisant pour constituer un groupe de pression, les bibliothécaires veulent aujourd'hui une juste reconnaissance de leurs compétences professionnelles.**

Le message du Conseil fédéral relatif à la Loi sur l'égalité (Leg) contient de nombreux commentaires qui s'appliquent à notre situation professionnelle :

*« Les professions dans lesquelles les femmes sont très représentées reflètent en général le rôle traditionnel qui leur est attribué dans la société (soins, assistance, éducation des jeunes enfants) et sont souvent moins prestigieuses et moins rémunérées que les professions typiquement masculines.*

*On constate aussi qu'à qualification égale, les femmes se voient souvent affectées à un poste de travail légèrement différent de celui des hommes, en raison de qualités perçues comme spécifiquement féminines, telles la résistance à la monotonie, l'habileté manuelle ou le sens de l'accueil. Ces qualités étant en retour jugées naturelles chez une femme, elles ne comptent que peu dans la rémunération ». (cf annexe 1).*

Si l'on compare les descriptions de postes il y a vingt ans et aujourd'hui, on est frappé de la différence sémantique des termes employés. A l'époque, on parlait de : discrétion, tact, psychologie, sens des relations humaines, critères non retenus par la grille d'évaluation du SEF. Aujourd'hui l'accent est mis, en plus, sur le dynamisme, la communication, la curiosité, la rigueur, l'adaptabilité tant aux changements de la société qu'aux évolutions des nouvelles technologies. En clair, les exigences professionnelles ont pris le pas sur des notions plus floues limitées au seul aspect « social » de la profession.

Le 8 mars 2001, « Journée internationale de la femme », le Conseil d'Etat a proclamé vouloir dynamiser une politique de promotion des femmes au sein de l'administration publique. Politique présentée par les deux Conseillères d'Etat, Mmes M. Calmy-Rey et M. Bruntschwig-Graf par une loi visant à établir une base légale cantonale, concernant la fonction publique, au principe d'égalité hommes femmes inscrit dans la Constitution fédérale. (cf annexe 2 : article Tribune de Genève).

Par ailleurs, il est intéressant de souligner la place accordée aux bibliothécaires par le BIT (Bureau international du travail) dans sa Classification internationale type des professions : CITP-88 (1991). Les bibliothécaires, documentalistes et assimilés appartiennent en effet au **Grand groupe 2 : Professions intellectuelles et scientifiques** en compagnie des spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques, des spécialistes des sciences de la vie et de la santé et des spécialistes de l'enseignement. Et il faut bien avouer que nous nous reconnaissons plutôt bien dans l'introduction de ce chapitre :

*« Les spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques ou bien ajoutent à la somme des connaissances acquises, ou bien mettent en pratique des concepts et théories scientifiques ou artistiques, ou bien, par l'enseignement, en assurent de manière systématique la propagation ou encore se consacrent à une combinaison quelconque des trois activités. »*

### **1975-2000 : qu'est-ce qui a changé ?**

#### **Les supports**

L'avènement des technologies numériques multimédias et d'Internet dans les bibliothèques a modifié en profondeur non seulement les modes de classement et de repérages des documents mais aussi les modes de travail, les accès, la mise à disposition, l'utilisation et la création des ressources documentaires. De majoritairement imprimés, les documents sont devenus audiovisuels, électroniques, numériques et virtuels, nécessitant l'acquisition et le développement de nouvelles compétences tant pour leur traitement que pour leur diffusion.

Cependant, si ces nouvelles technologies ont été libératoires de certaines tâches répétitives, elles exigent aussi en contrepartie une rigueur supplémentaire nécessaire à la cohérence des données bibliothéconomiques, comme par exemple lors d'échanges entre bibliothèques, de création de sites web, de catalogues collectifs et de travail en réseau.

Avec ce nouveau visage interactif, la bibliothèque n'est plus seulement un répertoire d'ouvrages mais un lieu d'échanges auquel s'ajoute une pédagogie éducative.

#### **Les besoins des utilisateurs**

Notre société actuelle dite de l'information, requiert de nous tous une culture informationnelle nouvelle. L'abondance des sources engendre de nouveaux savoir-faire. Au-delà d'un usage plus ou moins raisonné des outils de la recherche documentaire, les utilisateurs doivent aujourd'hui maîtriser des connaissances en amont et en aval de leur demande. En amont, ils doivent savoir définir leur besoin d'information et en aval, ils doivent savoir transformer l'information en connaissance. Pour répondre à ces attentes, les bibliothécaires doivent donc posséder de solides connaissances en informatique.

L'émergence de nouvelles technologies dont Internet a aussi considérablement modifié le travail du BDA (bibliothécaire-documentaliste-archiviste). C'est que ce que souligne Jean Michel dans sa publication « Internet : nouvel eldora-documentaire » (Vie sociale, No 3, 2000) : *« Internet s'impose aussi au monde de la documentation comme une source d'information de première importance et comme un outil de travail incontournable. Internet transforme en profondeur les pratiques professionnelles du secteur de l'information documentaire (ID) au point d'engendrer de réels problèmes aux structures documentaires traditionnelles qui tardent à y venir »*. C'est alors que le bibliothécaire devient un bibliothéc@ire avec de nouvelles compétences soit :

concevoir, créer, réaliser de nouveaux produits et services qui mettent en valeur les potentialités d'Internet, satisfont les utilisateurs et valorisent les compétences des professionnels de l'information documentaire.

### **Le profil des professionnels de la documentation**

A la lumière de ce qui est dit plus haut, il incombe aujourd'hui aux professionnels un rôle important de «facilitateur» d'accès à l'information. Ce qui veut dire aider les utilisateurs non seulement à trouver mais aussi à trier et à sélectionner l'information la plus pertinente.

Nous devons ainsi être capables de reconnaître quand émerge un besoin d'information et à ce moment-là, trouver l'information adéquate, l'évaluer et l'exploiter.

En effet, « *Analyser et interpréter les pratiques, les demandes, les besoins et les attentes des usagers et clients, actuels et potentiels et développer leur culture de l'information en les aidant à faire le meilleur usage des ressources disponibles* », c'est ce que définit l'Euroréférentiel I&D : référentiel des compétences des professionnels européens de l'information et documentation dans la partie E01 : Interaction avec les usagers et les clients. (cf annexe 4)

L'accroissement de la mobilité professionnelle de la population est aussi une des causes de la transformation de nos services. Sources d'informations culturelles et de loisirs, nous devons aujourd'hui fournir des réponses à tous les besoins d'autoformation d'utilisateurs en recherche de changement d'orientation professionnelle. La formation continue de nos professions est devenue une nécessité engendrée non seulement par l'explosion des TIC (technologies de l'information et de la communication) mais aussi par les changements du tissu social.

Ainsi pouvons-nous résumer nos principales aptitudes (cf Euroréférentiel) :

- Faculté d'adaptation
- Esprit d'analyse
- Sens de l'anticipation
- Capacité de communication
- Esprit critique
- Curiosité d'esprit
- Capacité d'écoute
- Esprit d'équipe
- Esprit d'initiative
- Sens de l'organisation
- Sens pédagogique
- Persévérance
- Rigueur
- Esprit de synthèse

### **La formation et l'expérience professionnelle**

La formation à la profession de spécialiste en information documentaire est désormais dispensée par une HES (Haute école spécialisée), HEG-ID (Haute école de gestion – Information & documentation) par l'ordonnance du Conseil fédéral du printemps 1998.

En outre, les nouvelles filières de formation (nouvelle formation HES citée précédemment, apprentissage d'assistant en information documentaire AID) qui se sont diversifiées ont contribué à rendre cette profession plus attractive. Par ailleurs, dans un paysage de

l'information documentaire en constante évolution, la formation continue joue un rôle primordial dans notre pratique quotidienne et nos rapports avec les utilisateurs (interactivité, NTIC [Nouvelles technologies de l'information et de la communication], enseignement à distance, etc.)

### **Les efforts intellectuels et physiques**

Répondre aux utilisateurs est un défi permanent que le spécialiste en information documentaire se doit de relever. Veille culturelle et scientifique, veille technologique, connaissance de l'actualité requièrent des facultés intellectuelles constamment en éveil.

Ces facultés ne sont nullement contradictoires avec une certaine forme physique nécessaire à l'accomplissement de tâches plus manuelles (rangement, déménagement, inventaire, désherbage, etc.).

Les bibliothèques sont aussi souvent un lieu d'écho des comportements civils liés à l'agressivité et à l'insécurité, cause d'une certaine tension et fatigue nerveuse parmi les professionnels de l'information documentaire.

### **Les responsabilités**

Le Code de déontologie des bibliothécaires suisses (cf annexe 5), version nationale du « Code de déontologie des bibliothécaires genevois » créé par l'AGBD en 1998, affirme comme suit le principe général de notre profession :

*« Le métier de bibliothécaire est fondé sur un ensemble de compétences techniques et un projet culturel.*

*Le/la bibliothécaire appartient à un corps professionnel dont l'utilité sociale est reconnue. Sa mission est d'être au service et à l'écoute des besoins des usagers de sa bibliothèque. Il/elle gère de l'information documentaire et lui confère une valeur ajoutée, quel que soit l'organisme où se déploie son activité.*

*La conscience de sa responsabilité à l'égard de la société en général est à l'origine de ce code. Celui-ci vise à définir aussi bien les devoirs que les droits liés à la profession de bibliothécaire».*

Il en définit également les responsabilités :

*« Le/la bibliothécaire engage sa responsabilité personnelle à l'égard de tous les usagers/usagères en faisant preuve d'efficacité, de disponibilité et de diligence.*

*Il/elle garantit la confidentialité des informations qu'il/elle possède concernant les usagers/usagères et la nature de leurs demandes.*

*Il/elle s'interdit de déformer l'information fournie selon ses préférences ou ses préjugés personnels.*

*Il/elle sélectionne les sources utilisées pour collecter l'information demandée et dirige ses usagers/usagères vers d'autres spécialistes ou institutions lorsque ses compétences ou les ressources à disposition ne répondent pas efficacement à la demande.*

*Dans tous les cas, il/elle se doit d'agir avec discernement\*.*

*\* : C'est-à-dire que le/la bibliothécaire essaie de toutes les façons possibles de prendre conscience de ses préférences ou de ses préjugés personnels et tente, dans son travail, d'en faire abstraction.*

C'est donc avec ce volet d'éthique professionnelle que se termine notre argumentaire.

Par ailleurs, les composantes de l'évolution de notre profession se retrouvent dans le tableau des « Compétences requises », figurant ci-après.

## 2. VOUS AVEZ DIT DISCRIMINATION ?

Selon le Petit Larousse Illustré, la discrimination, c'est l'action d'isoler et de traiter différemment certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres. Pourquoi donc alors les bibliothécaires seraient-ils victimes d'un tel fait ? Justement parce que cette profession est majoritairement exercée par des femmes.

C'est pourquoi, en mars 1999, Michel Gorin, alors président sortant de l'AGBD adressait une lettre à Mme Micheline Calmy-Rey, présidente du Département des finances de l'Etat de Genève, missive concernant la discrimination dans la politique salariale de l'Etat de Genève. Le 8 avril 1999, Mme Calmy-Rey y répondait en affirmant : « *Sur la base d'un audit de la méthode d'évaluation des fonctions effectué à ma demande, le Conseil d'Etat a approuvé la mise sur pied d'un projet pilote de réforme du système d'évaluation des fonctions, en vue de déterminer les mesures éventuelles à prendre afin notamment de le faire évoluer vers un système dénué d'aspects discriminants sur la base du sexe et ce d'ici à la fin de l'année 1999* ».

Par ailleurs, dans le Message du Conseil fédéral relatif à la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes du 24 février 1993, nous retenons particulièrement ce passage : « *Une discrimination peut également résulter de la pondération des critères utilisés, selon que l'on donne plus de poids et de valeur à l'un ou l'autre critère. Ainsi, le tact, exigence typiquement féminine, est souvent moins valorisé que l'aptitude à s'imposer, exigence plutôt masculine* ». Or, dans les rapports avec les usagers des bibliothèques (tous publics, étudiants, professeurs, chercheurs, etc.), il vaut mieux être capable de faire preuve de tact que de savoir s'imposer.

La qualification que l'on attribue à un travail varie fondamentalement selon qu'il s'agit d'une activité dite féminine ou d'une activité dite masculine. Ainsi, la plupart des travaux traditionnellement féminins sont jugés pas ou peu qualifiés et sont rémunérés en conséquence. En réalité, les connaissances ou le savoir-faire qu'ils impliquent, les qualités qu'ils exigent, sont souvent perçus comme allant de soi chez une femme et non comme une qualification ou une exigence particulière qui mériterait d'être prise en compte dans la rémunération. Les discriminations se construisent largement dans la définition de ce qu'est un travail qualifié ou un travail non qualifié, définition qui recouvre le plus souvent la distinction entre métiers féminisés et métiers peu féminisés.

« *La garantie d'un salaire égal, non seulement pour un travail identique mais aussi pour un travail de nature différente mais de valeur égale prend toute son importance car il s'agit non seulement d'élargir les choix professionnels des femmes mais aussi de revaloriser les professions féminines et de leur ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.*

*D'après un jugement de la Cour de justice des Communautés, une discrimination salariale peut, par exemple, résulter du fait que les critères retenus favorisent en majorité les tâches typiquement masculines et que les critères qui avantagent les tâches typiquement féminines sont omis. »*

Au sein de l'Etat de Genève, le Service d'évaluation et de gestion des fonctions (SEF) utilise un outil d'évaluation destiné à déterminer la classe salariale d'une fonction-type. Ce système, entré en vigueur en 1975, est une grille d'analyse avec une méthode par points. Ce système est composé d'une grille de cotation et d'un tableau des fonctions classées par critères.

La grille de cotation permet l'évaluation de chaque fonction selon trois facteurs (les aptitudes, les efforts et les responsabilités) subdivisés en critères. Chaque critère est lui-même divisé en niveaux. Les niveaux hiérarchisés, désignés par des lettres, correspondent chacun à un certain nombre de points. Le total des points ainsi obtenus par chaque critère et pour les trois niveaux s'inscrit alors dans une fourchette de points qui détermine la classe salariale de la fonction.

Comme les infirmières qui en ont fait le constat précédemment, nous pensons que ce système, notamment les critères pris en compte, introduit une discrimination salariale à l'égard des bibliothécaires, profession reconnue comme typiquement féminine. Et il est regrettable que la féminisation d'une profession corresponde en même temps à sa dévalorisation mais peut-être cette féminisation reproduit-elle simplement les rapports sociaux inégaux entre les sexes au lieu d'introduire une vraie mixité professionnelle.

Une approche discriminatoire dans la reconnaissance salariale prêterite aussi sérieusement la relève professionnelle.

Dans sa Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, l'OIT (Organisation internationale du travail) affirme dans son article 1 :

« *Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend :*  
*a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession »*

L'OIT affirme également que la première discrimination concerne la ségrégation sur le plan professionnel qui se manifeste lorsqu'on désigne certaines professions comme étant plus « appropriées » à un sexe ou à un autre. La ségrégation sur le plan professionnel peut survenir sur une base horizontale, sous forme d'une liste réduite de secteurs d'activités et de types de professions qui comportent une forte proportion de femmes, en comparaison avec l'éventail encore plus large d'activités occupées principalement par les hommes.

En conclusion, l'OIT considère la participation des femmes dans le monde du travail sur un pied d'égalité comme un élément clé du développement économique et social. Les femmes constituent une ressource humaine insuffisamment utilisée et leur contribution demeure, dans une large mesure, invisible et sous-estimée. Pour planifier le développement, la prise en compte des intérêts des deux sexes ne doit jamais être négligée afin que les besoins, les intérêts et la contribution aussi bien des hommes que des femmes, soient pleinement pris en compte, sur une base égale.

Les bibliothécaires se reconnaissent dans les mots qui précèdent et ce document tend à démontrer la réalité de ce fait et à justifier la demande de réévaluation de notre profession en raison d'une évaluation actuelle inadaptée et discriminatoire.

## 2.1 BIBLIOGRAPHIE SPECIFIQUE

BALLMER-CAO, THANH-HUYEN. Changement social et rapports entre hommes et femmes : la question de l'égalité en Suisse. Lausanne : Ed. Payot, 2000. (Collection Hic & Nunc).

CONSEIL EUROPEEN DES ASSOCIATIONS DE L'INFORMATION ET DOCUMENTATION.

Euroréférentiel I&D : référentiel des compétences des professionnels européens de l'information et documentation / European Council of Information Associations (ECIA). Paris : ADBS éd., 1999. (Guide professionnel ADBS ; 07).

Egalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industriels / F. Eyraud et autres auteurs. Genève : Bureau international du travail, 1995.

L'évaluation du travail : un instrument pour l'égalité des salaires ? : actes de la journée de réflexion organisée par l'Université ouvrière de Genève et le Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme qui s'est tenue à Genève le 20 mars 1992. Genève : Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme : Université ouvrière, 1995.

Femmes, le mauvais genre? : les enjeux du féminisme aujourd'hui : égalité discrimination différence : colloque à l'Université de Lausanne / organisé par le groupe Regards critiques ; publ. sous la responsabilité de Catherine Fussinger et Monique Pavillon. Lausanne : Section d'histoire Université de Lausanne, 1994. (Histoire et société contemporaines ; t. 16).

FLÜCKIGER, YVES, RAMIREZ, JOSE. Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996. Genève : Université de Genève - Observatoire universitaire de l'emploi, 2001. (Rapport de l'Observatoire universitaire de l'emploi ; n° 10), (Série de publications du LEA ; n° 22).

FRANCE. CONSEIL D'ANALYSE ECONOMIQUE. Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques. Paris : La Documentation française, 1999. (Les rapports du Conseil d'analyse économique ; 15).

Hommes/femmes : métamorphoses d'un rapport social : actes du colloque du 21 mars 1997 / sous la dir. de Thanh Ballmer-Cao et Viviane Gonik. Chêne-Bourg : Georg, 1998. (Collection LUG).

KATZ, CHRISTIAN. L'égalité des salaires en pratique : deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV / Christian Katz, Christof Baitsch ; Bureau de l'égalité entre femmes et hommes (éd.). Genève : Georg ; Zürich : vdf, 1996.

**2.2 TABLEAU COMPARATIF - ETAT ACTUEL A L'ETAT DE GENEVE**  
(selon grille 1975)

	Profil	Formation professionnelle	Expérience professionnelle	Efforts intellectuels	Efforts physiques	Responsabilités	Nombre de points	Classe
<b>BIBLIOTHÉCAIRE</b>	HCGAF	H = 30	C = 9 (de 7 à 13)	G = 36	A = 5	F = 32	112	12
<b>BIBLIOTHÉCAIRE-RESPONSABLE</b>	HDGAG	H = 30	D = 13 (de 11 à 17)	G = 36	A = 5	G = 41	125	13
<b>BIBLIOTHÉCAIRE-CHEF</b>	JDHAH	J = 38	D = 13	H = 42	A = 5	H = 50	148	16
<b>MAÎTRE DE TRAVAUX MANUELS</b>	JCHCH	J = 38	C = 9 (de 7 à 13)	H = 42	C = 11	H = 50	150	16
<b>GENDARME</b>	FCFCF	F = 22	C = 7	F = 31	C = 11	F = 32	103	entre 12 et 14

**DISCRIMINATIONS PAR DEFAUT**

La grille du SEF telle qu'utilisée jusqu'à aujourd'hui est discriminatoire par rapport à la profession de bibliothécaire comme pour les autres professions à majorité féminine (infirmières). Elle ne tient pas compte de critères tels que : fatigue nerveuse, aptitude à entrer en relation, à communiquer, à coopérer, à faire preuve d'empathie. Nous demandons donc : la reconnaissance de la discrimination indirecte à l'égard de la profession de bibliothécaire et une actualisation de la grille d'évaluation.

**DISCRIMINATIONS DIRECTES**

Nous observons que tant pour les maîtres de travaux manuels que pour les gendarmes, deux professions à majorité masculine, un CFC suffit pour arriver en classe 16 et 14 et qui plus est pour les gendarmes avec un nombre de points inférieur au nôtre, comment est-ce possible ?

**La loi sur l'égalité a été votée en 1996 et nous n'avons vu aucune modification de notre évaluation !**

### **3. PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION DOCUMENTAIRE COMPETENCES REQUISES (avant spécialisations)**

#### **A. GESTION DOCUMENTAIRE**

- 1. Politique documentaire (mission, objectifs, stratégies, connaissance des contenus)**
- 2. Développement des collections (niveau conceptuel)**
- 3. Politique d'acquisition et analyse des besoins du public**
- 4. Repérage permanent des informations et documents tant matériels que numériques**
- 5. Acquisition (sélection, commande, réception, contrôle)**
- 6. Désherbage**
- 7. Préservation, archivage, conservation (PAC)**
- 8. Organisation et traitement des ressources documentaires (chemin du document)**
- 9. Analyse documentaire et diffusion (catalogage, indexation systématique et analytique)**
- 10. Normes et standards professionnels**
- 11. Informatique documentaire**
- 12. Signalétique**
- 13. Déontologie professionnelle**

#### **B. GESTION ADMINISTRATIVE**

- 1. Planification**
- 2. Organisation et fonctionnement**
- 3. Aménagement et gestion des locaux**
- 4. Ergonomie**
- 5. Sécurité**
- 6. Gestion budgétaire et comptable**
- 7. Gestion des ressources humaines**
- 8. Gestion des ressources matérielles**
- 9. Rapports et comptes-rendus**
- 10. Relations publiques**
- 11. Statistiques et évaluations**
- 12. Enquêtes de satisfaction**
- 13. Démarche qualité (procédures d'amélioration des services aux utilisateurs)**

## **C. SERVICES ET PRESTATIONS AUX UTILISATEURS**

- 1. Prêt à domicile et prêt interbibliothèques**
- 2. Recherches bibliographiques**
- 3. Recherches documentaires et outils de référence**
- 4. Accueil, orientation et conseils aux usagers**
- 5. Médiation (sources d'information versus usagers)**
- 6. Service de référence**
- 7. Formation des utilisateurs**
- 8. Formation et encadrement (stagiaires, apprentis)**
- 9. Animation (campagne d'information, expositions)**
- 10. Marketing (guides documentaires, sites web, liens pertinents, etc.)**
- 11. Promotion des services (relations publiques)**
- 12. Connaissance de l'environnement socio-économique (interne et externe)**

## **D. RECHERCHE APPLIQUEE ET DEVELOPPEMENT**

- 1. Participation à des commissions de travail**
- 2. Travail en réseau, collaborations et mobilité transversale**
- 3. Veille technologique**
- 4. Elaboration et gestion de projets**
- 5. Evaluation et bilan**
- 6. Formation continue (cours, séminaires, littérature professionnelle, etc.)**
- 7. Participation à des congrès professionnels**
- 8. Enseignement spécialisé**
- 9. Rédaction de documents professionnels (internes et externes)**

*NB : Cette liste des compétences requises s'applique à toutes les catégories.*

## 4. BIBLIOTHEQUES ET CENTRES DE DOCUMENTATION SCOLAIRES SPECIFICITES

**« La bibliothèque scolaire fait partie intégrante du processus éducatif »**

*« La bibliothèque scolaire fournit l'information et les idées indispensables à quiconque veut réussir sa vie dans la société d'aujourd'hui qui repose sur l'information et le savoir. La bibliothèque scolaire, en permettant aux élèves d'acquérir les outils qui leur permettront d'apprendre tout au long de leur vie et en développant leur imagination, leur donne les moyens de devenir des citoyens responsables. (Manifeste de l'Unesco pour la bibliothèque scolaire 1999 – annexe 1)*

Le rôle des bibliothécaires scolaires tel qu'il est décrit dans le préambule du Manifeste reflète bien la réalité de notre pratique professionnelle dans le Canton de Genève. Dans ce même Manifeste les objectifs énoncés sont aussi les nôtres :

### **Objectifs de la bibliothèque scolaire**

*La bibliothèque scolaire fait partie intégrante du processus éducatif.*

*Les fonctions énumérées ci-après, qui correspondent au noyau de services essentiels qu'elle doit fournir, sont indispensables à l'acquisition de la lecture et de l'écriture et de compétences élémentaires en matière d'information et au développement de l'enseignement, de l'apprentissage et de la culture:*

- faciliter et améliorer la réalisation des objectifs éducatifs qui font partie de la mission de l'école et que traduisent les programmes d'enseignement ;*
- faire naître et entretenir chez les enfants l'habitude et le plaisir de lire et d'apprendre et d'utiliser les bibliothèques, de sorte qu'ils les conservent tout au long de leur vie;*
- offrir des occasions de faire l'expérience de la création et de l'utilisation de l'information pour acquérir des connaissances, comprendre, déployer son imagination et se distraire ;*
- aider tous les élèves à apprendre et à mettre en pratique des techniques permettant d'évaluer et d'utiliser l'information, quels qu'en soient la forme, la présentation ou le support, tout en étant sensibles aux modes de communication au sein de la communauté ;*
- donner accès aux ressources et possibilités locales, régionales, nationales et mondiales mettant les élèves en contact avec des idées, des expériences et des opinions très diverses;*
- organiser des activités qui favorisent une prise de conscience et une sensibilisation culturelles et sociales ;*
- travailler avec les élèves, les enseignants, les administrateurs et les parents pour accomplir la mission de l'école;*
- proclamer l'idée que la liberté intellectuelle et l'accès à l'information sont indispensables à une citoyenneté et à une participation effectives et responsables dans une démocratie;*
- promouvoir la lecture ainsi que les ressources et les services de la bibliothèque scolaire auprès de l'ensemble de la communauté scolaire et en dehors de celle-ci.*

*La bibliothèque scolaire s'acquitte de ces fonctions en élaborant une politique et des programmes, en sélectionnant et en acquérant des ressources, en assurant l'accès matériel et intellectuel aux sources d'information appropriées, en offrant des moyens didactiques et en employant un personnel qualifié.*

## **BIBLIOTHECAIRE-SCOLAIRE : documentaliste et pédagogue**

Aujourd'hui à Genève, les bibliothécaires-documentalistes scolaires assurent plusieurs fonctions qui varient avec le niveau de l'enseignement et se trouvent singulièrement élargies du fait des possibilités offertes par les nouvelles technologies de l'information. Fonction de médiation entre le document et son utilisateur mais aussi fonction d'aide à la pédagogie en adéquation avec l'évolution et les différentes réformes survenues dans les écoles genevoises et suisses.

Rendre l'élève autonome est une notion récurrente. En sus des recherches dans toutes les disciplines enseignées, les élèves doivent aujourd'hui élaborer des travaux de recherche personnels plus formels (Travail de Maturité par exemple) qui nécessitent une assistance et un savoir-faire renforcés chez les professionnels de la documentation.

## **CONNAISSANCE DES PROJETS PEDAGOGIQUES ET COLLABORATION AVEC LES ENSEIGNANTS**

Pour une assistance de qualité aux usagers, les bibliothécaires doivent sans cesse se tenir informés des textes officiels, des programmes d'études, des évolutions pédagogiques nationales, cantonales et locales qui toutes tendent à encourager le travail autonome de l'élève. La connaissance du milieu dans lequel s'insère leur centre documentaire est indispensable à une réponse de qualité aux usagers.

Le processus d'apprentissage de tous les élèves du Canton dans les trois ordres d'enseignement engendre une nécessaire collaboration avec les enseignants. Nous devons être attentifs et répondre à leurs besoins de documentation, remplir notre rôle d'assistants à la pédagogie, propre à favoriser **ensemble** l'intégration des élèves à la société de l'information, au besoin en anticipant les demandes.

## **AIDE A LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE ET INCITATION A LA LECTURE**

Elèves. L'explosion des sources d'information rend la recherche documentaire en même temps plus riche et plus complexe. Au CO d'abord où les élèves font souvent pour la première fois connaissance avec les bibliothèques et les différents supports de l'information, en parallèle avec une volonté d'incitation à la lecture, il incombe aux professionnels de les aider à apprivoiser la masse d'informations dont ils auront besoin. Au PO ensuite où les recherches sont plus complexes, ce rôle de « facilitateurs » est d'autant plus important que souvent la qualité du travail repose sur le choix des documents utilisés. Le discours pédagogique actuel privilégie la recherche autonome, l'autodidactie, l'autoapprentissage de l'élève, toutes ambitions qui amplifient le rôle actif des bibliothécaires en milieu scolaire. Notre rôle de soutien à la pédagogie est aujourd'hui incontestable. (cf. La lettre du DIP n°12 octobre 2001)

Nous devons analyser les besoins des élèves, les aider à cerner leur recherche et à identifier les sources. Nous devons les accompagner dans la maîtrise de la recherche documentaire de façon à ce que ce savoir-faire soit acquis pour la suite de leurs études et durant leur vie professionnelle.

Professeurs. Ce rôle de « facilitateurs » existe aussi en direction des enseignants. Les bibliothécaires-documentalistes maîtrisent très souvent des outils de recherche documentaire avec lesquels les enseignants n'ont pas toujours le temps de se familiariser. Revues et sites pédagogiques, expériences de collègues d'autres pays, options, projets, réalisations, bonnes idées...nous les signalons à nos enseignants. Il nous appartient de proposer et choisir les sources les plus pertinentes et ainsi répondre, voire précéder les besoins documentaires de ces autres utilisateurs.

## **PARTICIPATION A LA VIE DE L'ECOLE**

Rythme de l'année scolaire. Nos bibliothèques et centres de documentation vivent au rythme de l'année scolaire. La satisfaction des besoins en ressources documentaires de nos utilisateurs est un souci constant, avec cependant des moments forts, p. ex, lors de la présentation de nos centres de documentation aux nouveaux élèves, lors du choix et de la reddition des travaux, lors des périodes d'examens etc. D'autre part, nous participons activement à toutes les animations ou événements qui ponctuent la vie des écoles : journée

sans tabac, journée sida, actions humanitaires, événements de la vie locale, culturelle ou autre.

Animation exposition. Notre mission : « répondre à tous les besoins de l'enseignement en même temps qu'aux légitimes curiosités des élèves » (cf. Président Chavanne en 1960) nous amène à organiser différentes manifestations, animations, expositions etc, visant à mettre en vedette toutes les ressources qui leur sont offertes. Toutes ces initiatives créent des synergies favorables au développement de l'élève qui découvre par un autre biais un lieu et des outils qui ne lui étaient pas encore familiers et par voie de conséquence l'aident à s'intégrer de plus en plus. Genève est une ville internationale et dans nos écoles se côtoient de nombreuses nationalités aux profils sociaux et vécus très divers. Il nous appartient de leur faciliter un accès à la culture qui peut parfois leur faire défaut. Lieu d'études, lieu de détente, nos bibliothèques et centres de documentation sont des pôles de socialisation et d'échanges au sein des écoles.

## **DEONTOLOGIE ET ETHIQUE**

Nous travaillons avec des jeunes qui sont par définition influençables et fragiles ; nous devons donc être attentifs à la qualité des informations fournies et respecter une certaine éthique dans le choix et la mise à disposition de la documentation. A l'heure d'Internet nous devons les sensibiliser et renforcer leur sens critique face à certains sites. Nous devons les « protéger » en veillant à ce qu'ils respectent la charte éditée par le DIP.

## **COLLABORATION PROFESSIONNELLE**

L'informatisation a permis la création d'un catalogue collectif et renforce une nécessaire collaboration entre les bibliothèques scolaires du Canton. Notre page Internet multiplie les ressources offertes à l'ensemble de la communauté scolaire. Par ce fait, l'ensemble de nos collections est accessible à tous.

La participation à des séances de travail communes à l'ensemble des bibliothécaires est rendue nécessaire pour obtenir une meilleure cohérence dans la gestion de nos centres et une unicité des services rendus aux utilisateurs. Ces échanges d'expériences participent à notre formation continue.

## **ACTIVITES NON QUANTIFIABLES**

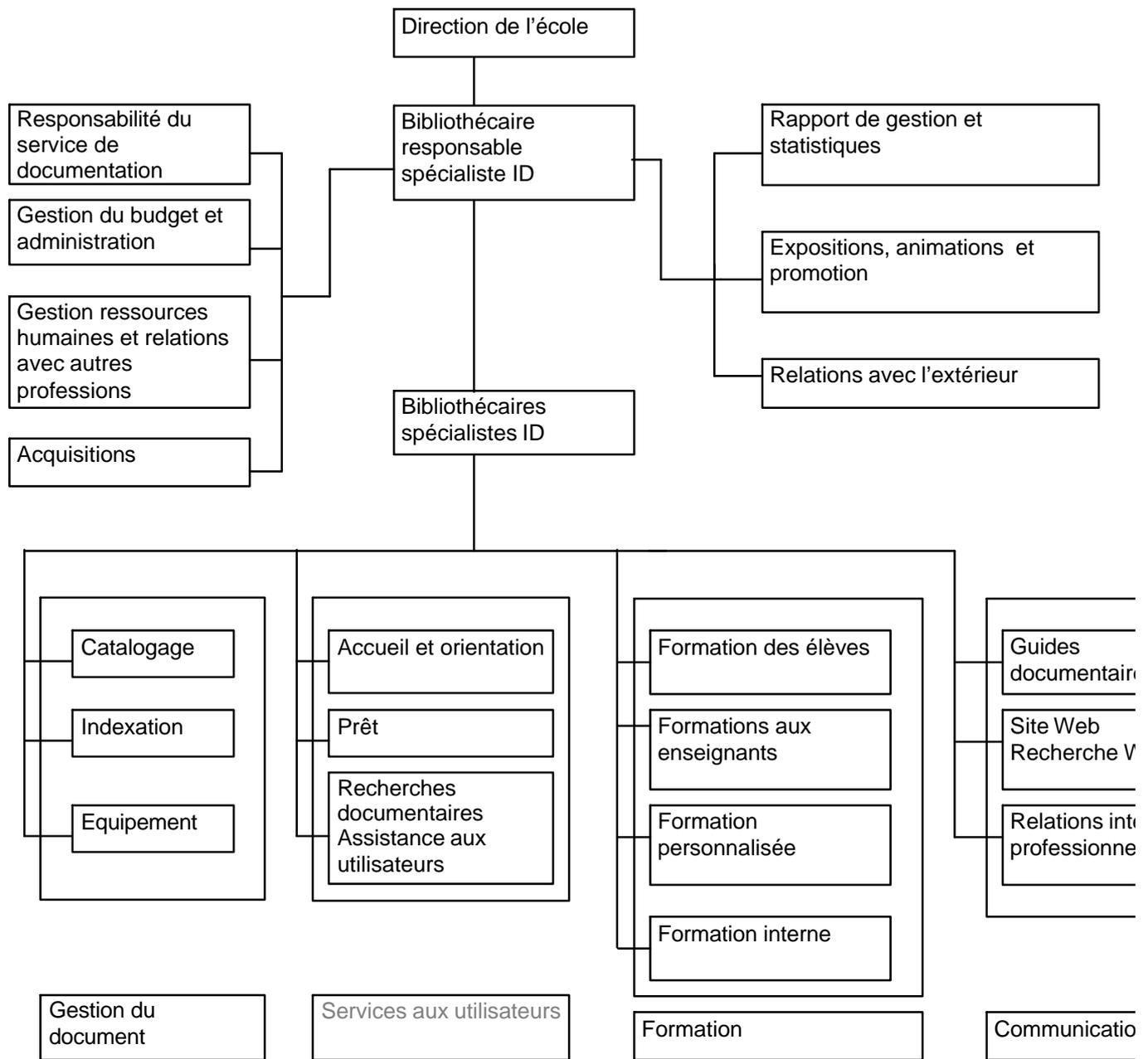
L'essentiel de nos activités n'est pas quantifiable.

Nos bibliothèques et centres de documentation sont des lieux très fréquentés. Les élèves sont très demandeurs, car la plupart ne maîtrisent pas la recherche documentaire. Avec l'énergie propre à leur âge ils sont souvent très vifs et remuants. Gérer dans les Centres de documentation jusqu'à 400 élèves par jour, répondre à leurs demandes, exige des qualités pédagogiques indéniables. **La fatigue nerveuse et physique fait aussi partie du quotidien des bibliothécaires-documentalistes scolaires.**

## **CONCLUSION**

**Outre la maîtrise des connaissances professionnelles indispensables aux outils qu'ils proposent à leurs utilisateurs, les bibliothécaires scolaires doivent 8h par jour, faire preuve de compétences variées : sens de la pédagogie et de l'écoute, compréhension face à des adolescents et jeunes adultes, tolérance, aptitudes à gérer des conflits, résistance nerveuse, empathie etc., toutes notions absentes de la grille d'évaluation du SEF.**

## 4.1 ORGANIGRAMME DES BIBLIOTHÈQUES SCOLAIRES



**Bibliothèques du PO**      Quelques chiffres - état 2001

<b>Personnel diplômé</b>	35,4 postes
<b>Heures d'ouverture</b>	
hebdomadaires	1021 h
quotidiennes	204,5 h
par centre et par jour	8 à 10 h

<b>Acquisitions</b> (tous documents confondus)	13'555
<b>Etat des collections :</b>	
Imprimés	278'751
Périodiques	1'348
Documents sonores	16'855
Diapositives	71'099
Cassettes vidéo	6'834
CD Rom	986
Autres documents	14'730
<b>Total</b>	<b>390'603</b>

<b>Prêts</b>	
Nombre de documents par année	64'550
Nombre de lecteurs	8'129
Fréquentation quotidienne des centres de documentation	361

## **5. SPECIFICITES D'UNE BIBLIOTHEQUE PUBLIQUE**

### **L'exemple des Bibliothèques et Discothèques Municipales**

Les Bibliothèques et discothèques municipales existent depuis 1931. Elles constituent un réseau de lecture publique comprenant une centrale et des succursales réparties dans les différents quartiers de la ville. On dénombre maintenant sept bibliothèques pour adultes et sept bibliothèques pour jeunes. Cinq bibliobus desservent encore d'autres lieux en ville et sillonnent le canton. A cela s'ajoutent deux discothèques, une médiathèque, un service à domicile, un centre de documentation d'éducation physique et de sport, ainsi qu'une bibliothèque à caractère social à la Prison de Champ-Dollon.

La mission première des Bibliothèques municipales est d'offrir sans discrimination à la population de la Ville de Genève et du Canton des collections dont les supports sont diversifiés et les contenus sans cesse actualisés, à des fins d'information, de loisir, de culture, de formation et de documentation. Afin d'aider les lecteurs à se faire eux-mêmes une opinion et à développer leurs goûts et leurs facultés critiques et créatives, les bibliothèques municipales s'attachent à présenter des collections qui reflètent l'évolution du savoir et de la culture. Les bibliothèques municipales dynamisent ces collections par une promotion culturelle adaptée à leurs publics qui sont aussi variés que l'est la société tout entière. Les bibliothèques municipales sont également lieu de formation pour les apprentis, les étudiants de la HES/HEG-ID et le CESID formation supérieure.

Si les documents disponibles sont constitués essentiellement de documents imprimés, le fonds audiovisuel représente 14% de la collection et ses discothèques comptent parmi les plus riches d'Europe.

Depuis 1992, plusieurs conventions ont été signées avec des communes françaises et vaudoises, permettant ainsi l'accès à ses collections par les habitants des régions limitrophes.

#### **Quelques chiffres pour l'année 2000 :**

109'000 personnes inscrites sur l'ensemble du réseau;

706'000 documents disponibles

1'430'000 documents prêtés

200 animations offertes au public.

#### **Quelques particularités des Bibliothèques et discothèques municipales :**

**Un public très diversifié** (enfants, adolescents, personnes actives, mères au foyer, étudiants, 3<sup>e</sup> âge, professionnels du théâtre, de la musique, enseignants, etc...).

**Des collections encyclopédiques** à même de répondre à des centres d'intérêts très larges. Une partie importante du fonds est composée de titres en langues étrangères. Les bibliothécaires doivent se tenir en permanence au courant de l'actualité en utilisant toutes les sources d'informations disponibles, qu'elles soient sous forme imprimée, audiovisuelle ou électronique.

Pour les documents qui ne se trouvent pas dans ses collections, le bibliothécaire oriente ses usagers vers les autres centres de documentation du canton.

**Une dynamique d'animations** très performante. Depuis plusieurs années, l'organisation des animations se professionnalise et celles-ci se diversifient :

- expositions, "maison" ou en collaboration avec d'autres institutions de la Ville, du Canton ou d'ailleurs;
- rencontres avec des écrivains, des illustrateurs, éditeurs et autres métiers du livres;
- rencontres avec des spécialistes de la musique
- lectures mises en espace, avec des comédiens professionnels
- contes pour enfants ou adultes avec le Groupe des conteurs de Genève
- participation à des actions de promotion du livre et de la lecture
- rédaction de nombreuses bibliographies et discographies thématiques.

Les bibliothécaires et discothécaires jouent un rôle important de médiateurs entre le livre, le disque et le public.

Ils assurent également de multiples fonctions dans les différents mandats culturels de la Ville de Genève. Particulièrement pour la Fureur de lire, Lettres frontière, la Commission consultative pour une mise en valeur du livre et la Fête de la musique. Dans ces quatre manifestations, ils amènent leurs compétences et leur savoir-faire pour constituer une chaîne impressionnante de "conseil au livre et au disque".

#### **Un lieu de formation reconnu**

Les Bibliothèques et discothèques municipales forment des apprentis, des stagiaires HEG, des candidats à la HEG et le CESID en offrant des immersions professionnelles.

Les bibliothécaires et discothécaires participent à l'enseignement dispensé par la HEG, la CLP, ils donnent des conférences et écrivent des articles dans les revues professionnelles.

## **6. Spécificités d'une bibliothèque patrimoniale et scientifique**

### **L'exemple de la Bibliothèque publique et universitaire**

Bibliothèque de haut niveau, reconnue sur le plan national et international, la Bibliothèque publique et universitaire est une des institutions les plus anciennes de Genève.

Créée au milieu du XVI<sup>ème</sup> siècle par Jean Calvin, elle joue le rôle de bibliothèque patrimoniale et de bibliothèque scientifique en répondant aux besoins d'information dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Elle relève d'une longue tradition de préservation et de conservation du patrimoine. En 1539, une loi impose aux imprimeurs genevois le dépôt obligatoire d'exemplaires de leurs publications. Cette ordonnance ainsi que l'acquisition systématique des *Genevensia*<sup>1</sup> vont permettre à la bibliothèque de rassembler, de conserver et de diffuser, entre autres, par la parution de «La Bibliographie genevoise », l'ensemble du patrimoine genevois.

Encyclopédique jusqu'à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, elle se spécialise progressivement pour les sciences humaines et sociales.

Ses fonds sont particulièrement riches en histoire de la Réformation et du protestantisme, histoire des religions, langue et littérature, philosophie, linguistique et philologie générales, sciences de l'antiquité, histoire des sciences.

Chargée de constituer, d'enrichir, de valoriser et de mettre à disposition du public des collections qui ne sont pas seulement des livres et périodiques mais aussi des manuscrits, affiches, cartes géographiques, estampes, dessins et photographies, etc., elle gère également les nouveaux supports et techniques documentaires, CD-ROM, films vidéo, documents numériques.

Déjà ouverte au public en 1702, la bibliothèque devient deux siècles plus tard «publique et universitaire» et reste liée à l'enseignement supérieur. Elle se destine à deux publics bien distincts : celui des chercheurs et étudiants et celui de tous les lecteurs qui viennent trouver des informations, de la documentation et qui désirent être renseignés, orientés.

Consciente que ses richesses bibliographiques sont souvent méconnues, difficiles d'accès au néophyte, la bibliothèque organise des séances d'initiation à l'utilisation de ses ressources, des démonstrations à la consultation des fichiers informatisés et des banques de données.

Pour ses usagers, elle présente de nombreuses expositions sur des thèmes divers qui permettent la découverte et la valorisation de ses fonds.

---

<sup>1</sup> Publication qui se rapporte à un sujet ou à un auteur genevois, éditée hors de Genève

## Informatisation et évolution des services

Les nouveaux médias, les nouveaux supports métamorphosent les bibliothèques, leurs services et la profession de bibliothécaire. C'est ce qui se passe en 1985, la bibliothèque informatise ses catalogues, rejoint RERO le Réseau des bibliothèques romandes, devenu le plus important réseau suisse de coopération entre bibliothèques.

Depuis 6 ans, la bibliothèque entreprend la conversion rétrospective d'une grande partie de ses fonds anciens et ce « chantier de reconversion » s'étendra sur une dizaine d'années.

Dès lors, les compétences exigées ne sont plus les mêmes dans ce métier et font du (de la) bibliothécaire "un(e) spécialiste de l'information documentaire" qui doit faire face à des tâches nouvelles et suivre régulièrement des cours de formation continue.

Pour répondre à la très forte augmentation du nombre d'utilisateurs, de leurs exigences qui dépassent les frontières de Genève, il a fallu mettre en œuvre des moyens et des méthodes qui ont eu pour effet de multiplier, de diversifier les activités dans la bibliothèque :

- catalogage et indexation en réseau universitaire
- interrogation, via Internet, des catalogues informatisés, des banques de données du monde entier et obtention de documents via les systèmes informatisés de fourniture de documents
- collaboration entre bibliothèques universitaires : la bibliothèque participe entre autres au Consortium des bibliothèques universitaires suisses - organisme créé en 1999 dans le but de négocier et de gérer les connexions aux grandes bases de données ou aux périodiques électroniques en ligne de manière globale
- numérisation des collections de la bibliothèque : imprimés, manuscrits, fonds spéciaux
- organisation et indexation des documents numérisés pour en favoriser l'accès

Ainsi, les fonctions traditionnelles de catalogage, de traitement et de diffusion de l'information demeurent mais elles ont été adaptées aux nouveaux supports, aux documents électroniques et numériques.

Cet extrait tiré du site WEB de « La Haute école de gestion de Genève » qui forme au métier de « bibliothécaire », résume une profession en constante mutation.

« ... Longtemps, le rôle des bibliothécaires et des archivistes s'est confiné aux devoirs de conservation et de traitement des collections pour une organisation logique du savoir ou des fonds. **Aujourd'hui, la société est en droit - on peut insister sur le mot "droit" - d'attendre davantage des spécialistes de l'information.** En effet, leur fonction première devient celle de médiateur entre le document et les besoins des usagers. »

### Quelques chiffres pour l'année 2000 :

2'000'000 volumes, 3'600 périodiques vivants offerts au public

9'077 personnes inscrites au prêt à domicile

57'471 volumes prêtés à domicile, dont 60% à des universitaires (enseignants ou étudiants)

5'233 volumes prêtés à d'autres bibliothèques en Suisse et dans le monde

Site Web de la BPU <http://www.ville-ge.ch/bpu>

## **7. UNIVERSITE DE GENEVE**

### **Architecture des bibliothèques ETAT DES LIEUX**

#### **Les bibliothèques universitaires face à l'évolution professionnelle**

Les bibliothèques scientifiques de type universitaire répondent aux exigences des communautés académiques qu'elles desservent en fonction de l'enseignement et de la recherche.

Il est frappant de constater que leur rôle n'est pas remis en question par les changements qui frappent l'université d'aujourd'hui. Au contraire, leur rôle devient plus stratégique face au foisonnement d'une information documentaire de plus en plus dispersée et qui ne présente pas toujours des critères de qualité et de pertinence. Les professionnels de l'information scientifique et technique (IST) sont ainsi amenés à jouer un rôle déterminant de complémentarité et de partenariat avec les enseignants et les chercheurs scientifiques.

La gestion de nouvelles ressources documentaires modifie profondément le fonctionnement des bibliothèques universitaires qui deviennent progressivement de véritables systèmes d'information offrant l'accès depuis n'importe quel poste de travail aux ressources numériques acquises ou produites par les professionnels IST tels que les catalogues de bibliothèques spécifiques, les catalogues collectifs, les bases de données, les réseaux de cd-roms, les périodiques électroniques, les thèses numérisées, la littérature grise, les sélections de sites internet, etc. Face à la diversification et la dispersion de l'offre documentaire, les modes de travail ont dû considérablement évoluer pour répondre efficacement aux attentes des usagers qui deviennent de plus en plus exigeants tout en souhaitant être autonomes dans le processus de recherche documentaire. Les professionnels IST ont dû s'adapter à ces changements d'attitudes en apprenant à mieux communiquer au moyen de guides documentaires, de services de référence, de didacticiels, de sites web et de formations adaptées.

La tendance actuelle, en milieu universitaire, est indubitablement basée sur une collaboration de plus en plus étroite avec les enseignants et les chercheurs pour une formation à trois facettes complémentaires (méthodologique, instrumentale et disciplinaire), collaboration qui s'inscrit désormais dans un projet pédagogique et scientifique global au niveau de l'institution dans son ensemble.

Parallèlement, l'architecture des bibliothèques s'est développée pour faire face à d'autres exigences. La bibliothèque devient un lieu de rassemblement qui offre un accès direct aux ressources disponibles 7 jours sur 7 dans de bonnes conditions de travail (p.ex. 1200 places à la Bibliothèque d'Unimail). C'est par excellence le lieu où se constitue la communauté universitaire et où se construit de plus en plus l'identité étudiante.

En milieu universitaire, les bibliothèques sont en même temps des services scientifiques (sélection des ressources, évaluation et analyse des contenus), administratifs (gestion budgétaire, ressources humaines, locaux) et techniques (professionnalisme du traitement et de l'organisation documentaire).

Depuis une quinzaine d'années, on constate une évolution constante en relation avec un fort accroissement de l'activité documentaire en milieu universitaire et l'indiscutable

transformation de la bibliothéconomie traditionnelle en véritable ingénierie documentaire, de plus en plus complexe, qui fait appel à des outils sophistiqués en constant renouvellement sur le plan informatique.

Dans un tel contexte, on comprend aisément que le fonctionnement des bibliothèques universitaires doit faire appel à des compétences professionnelles de plus en plus spécialisées (informatiques, communication, marketing, juridiques).

Actuellement, la classification des fonctions en vigueur au service commun privilégie les aspects techniques (coordination technique en classe 17 et 20) sur les aspects scientifiques liés aux bibliothèques de facultés (professionnels classés entre les classes 12 et 18). Cette organisation boiteuse, où le technique prime sur le scientifique et où l'outil informatique domine, présente de nombreux problèmes de dysfonctionnements qui ne facilitent pas une évolution harmonieuse et saine d'une véritable politique documentaire concertée au sein de toute l'institution.

Mise en place d'un nouveau système de bibliothèque

Parallèlement aux nouvelles technologies, les bibliothèques de l'Université de Genève sont de plus en plus sollicitées pour les besoins de l'enseignement et de la recherche.

Dans un tel contexte, les bibliothécaires se spécialisent et deviennent des acteurs de proximité de l'information documentaire en jouant de plus en plus un rôle **d'assistant à la recherche scientifique** au niveau d'une mise à disposition de leurs compétences professionnelles dans la gestion IST (information scientifique et technique). Ce nouveau rôle a d'ailleurs été relevé lors de la conférence de presse du Rectorat au moment de la rentrée universitaire d'octobre 2001. Les bibliothécaires mettent en place des partenariats interactifs avec les facultés pour développer des stratégies de formation documentaire ciblée sur des besoins spécifiques (cours de méthodologie à la recherche documentaire, formation à l'utilisation des outils de recherche électroniques, interventions ciblées, formation documentaire des assistants, assistance aux professeurs, formation à distance, démarche éditoriale pour les publications électroniques du campus, etc.).

Une étude d'adéquation des besoins et des ressources des bibliothèques universitaires a été conduite pendant plusieurs mois en 1999. Cette étude a débouché sur un rapport final, puis sur un plan d'action établi par un groupe d'experts pour aboutir à une nouvelle architecture de fonctionnement des bibliothèques au sein de l'Université.

A défaut d'une grande et unique bibliothèque, l'Université de Genève a décidé de maintenir des bibliothèques de proximité par domaines et d'assurer la mise en place d'un véritable système d'information basé sur la participation des bibliothécaires.

Organisation du système d'information (**cf. organigramme**)

- COPIST (Conseil de pilotage IST) est l'organe exécutif de la politique documentaire à l'Université de Genève (vice-recteur chargé des bibliothèques, directeur de la division informatique, quatre bibliothécaires coordinateurs de sites dont un président, chef de service technique commun)

Extrait du plan d'action du 6 octobre 2000 (cf. annexe) :

- a. Il est l'instrument par lequel l'Université réalise ses projets dans le domaine des services IST ; concrètement il met en œuvre la politique définie par le Rectorat en collaboration avec la COBIB (Commission des bibliothèques de l'Université de Genève).
  - b. Il est l'organe de direction du SComIST (service technique commun)
- Un service technique commun (antenne genevoise RERO/VTLIS chargé de la gestion de l'outil informatique)
  - 7 facultés
    - 5 facultés dotées d'une bibliothèque centralisée ayant une gestion autonome
    - 2 facultés dotées d'un grand nombre de bibliothèques de départements nécessitant une coordination facultaire
  - 2 types de profils professionnels
    - Bibliothèques centralisées de facultés : professionnels spécialisés
    - Bibliothèques de départements : professionnels responsables de l'ensemble du chemin du document

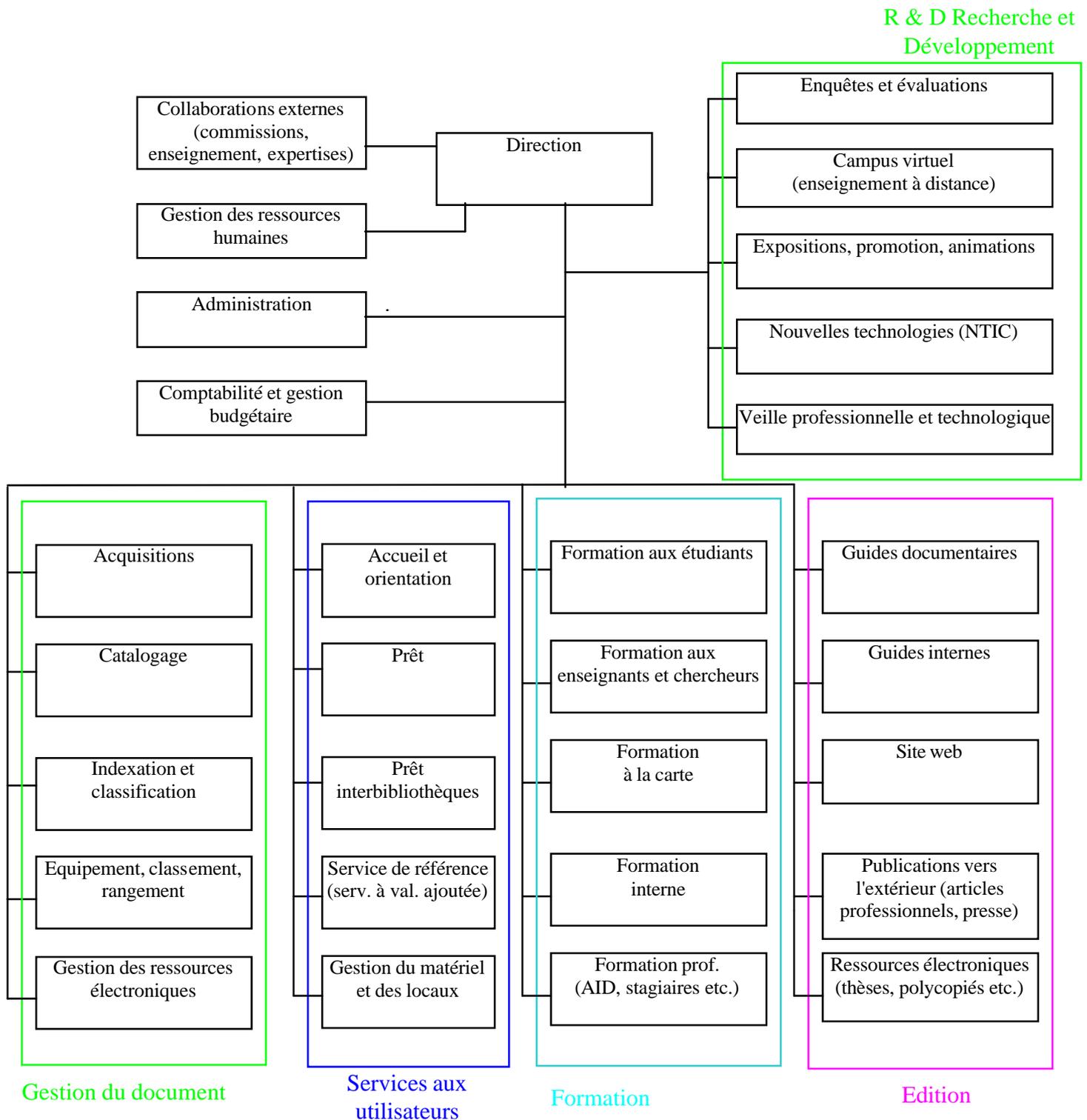
Quelques chiffres (état 1999)

- **Personnel** 150 postes dont 93,8 fixes
- **Budget total**

Salaires	10.512.663
Acquisitions	4.175.908
- **Collections**

Imprimés	1.560.668
Périodiques	10.311
Audiovisuel	178.074
Documents électroniques	2.883
<b>TOTAL</b>	<b>1.830.988</b>
- **Acquisitions annuelles** 51.946 documents

## 7.1 Modèle-type de fonctionnement des bibliothèques de l'Université de Genève



## 8. CONCLUSION

L'avènement des nouvelles technologies de l'information et des communications a profondément bouleversé le métier des bibliothécaires et des documentalistes. Confrontés d'une part à l'utilisation de nouveaux outils de bureautique et d'outils de recherche informatisés toujours plus pointus, et d'autre part à la généralisation des supports documentaires de type numérique, les professionnels de la documentation se trouvent dans l'obligation de relever en permanence de nouveaux défis en mettant leurs connaissances à jour de manière continue.

Par ailleurs, la croissance exponentielle du nombre de documents publiés, la diversification des supports documentaires, et la complexification des nouveaux outils de recherche rendent toujours plus nécessaire la présence d'un médiateur professionnel entre l'utilisateur et le monde de la documentaire par rapport à la pertinence des ressources et de l'analyse du contenu.

Ces nouvelles données sont en train de bouleverser les rapports aux groupes d'utilisateurs qui eux-mêmes ont de nouvelles exigences et expriment de nouveaux besoins : augmentation des prestations, nécessité d'avoir des formations adaptées et ciblées, prolongation des horaires d'ouverture, accès à l'information, nouvelles formes de partenariats, généralisation et agrandissement des réseaux, etc.

Il faut noter que si, désormais, la nouvelle formation dispensée par les HES est commune aux fonctions d'archiviste, de documentaliste et de bibliothécaire, cette tendance à une polyvalence des spécialistes de l'information documentaire ne fait que confirmer la réalité d'une adaptation permanente à la demande du public en général et des spécificités des utilisateurs en particulier de manière remarquable sur deux plans distincts :

- Intensification des spécialisations au sein des grandes unités documentaires
- Professionnalisation croissante des OPL (« One Person Libraires »)

Les compétences professionnelles basées sur une solide expérience et entretenues par le biais de formations continues (informatique professionnelle et développement de nouveaux savoir-faire) doivent être dûment évalués. A l'heure où l'information devient plus que jamais un enjeu pour la société, la politique documentaire devient stratégique dans la plupart des milieux (scolaires, scientifiques ainsi que dans les entreprises privées). Dans un tel contexte, nous voulons que la prise en compte de nos compétences s'accompagne et se concrétise par une reconnaissance salariale plus juste et plus équitable.

Il est évident qu'à la lecture de ce dossier, qui est le fruit d'un groupe de travail mandaté par l'Association des bibliothécaires diplômés, les anciens paramètres paraîtront inadaptés d'autant plus qu'ils n'ont plus été révisés depuis un quart de siècle, mais il est aussi frappant de constater à quel point cette catégorie professionnelle a été dévalorisée sur le plan de la reconnaissance salariale en raison d'une intense féminisation.

En conséquence, à la page suivante, vous allez découvrir ...

## 8.1 CE QUE NOUS DEMANDONS

<b>Formation professionnelle :</b>	Actuellement	Nbre de points	<b>Demandé</b>	<b>Nbre de points</b>
Niveau 4 ans d'école secondaire ou titre équivalent +3 ans de formation complémentaire spécifique actuellement licence HES (cf. offre d'emploi Etat de Genève)	H	30	<b>K</b>	<b>43</b>
<b>Expérience professionnelle</b>	C	9	<b>C</b>	<b>9</b>
<b>Efforts intellectuels</b> Efforts de réflexion, d'organisation et d'argumentation tels qu'on les rencontre dans un domaine d'application vaste et difficile où les tâches sont différenciées et variées, avec la nécessité d'établir et de maintenir les contacts correspondants, ou, efforts nécessaires à préparer et à appliquer des procédures définies dans un domaine d'application non délimité avec nécessité d'établir et de maintenir les contacts correspondants	G	36	<b>H</b>	<b>42</b>
<b>Efforts physiques</b> Allées et venues, travail devant l'ordinateur constamment perturbé, rangement, travaux d'inventaire et surtout résistance psychologique et nerveuse	A	5	<b>D</b>	<b>15</b>
<b>Responsabilités</b> Activité autonome et pédagogique dans un domaine très qualifié, exigeant de l'intuition pour résoudre des problèmes, trouver l'information pertinente et promouvoir la collaboration avec d'autres secteurs, ces contacts ont lieu dans le cadre de directives fixées par des instances supérieures	F	32	<b>G</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL</b>		112		<b>150</b>

NOUS DEMANDONS POUR LES BIBLIOTHECAIRES DE BASE  
**AU MINIMUM** LE PROFIL KCHDG = 150 PTS = CLASSE 16  
 AINSI QUE LA CLASSE CORRESPONDANTE POUR LA VILLE DE GENEVE

## 9. ANNEXES ET ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

1. Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEG) et Message du Conseil fédéral relatif à la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes. Berne : 1993.
2. Article de la Tribune de Genève du 20-21 octobre 2001 : L'Université en mutation plonge dans les nouvelles technologies.
3. Article de la Tribune de Genève du 8 mars 2001 : Le gouvernement dynamise la promotion des femmes à l'Etat.
4. Lettre de Micheline CALMY-REY du 8 avril 1999 adressée à l'AGBD.
5. CONSEIL EUROPEEN DES ASSOCIATIONS DE L'INFORMATION ET DOCUMENTATION. Euroréférentiel I&D : référentiel des compétences des professionnels européens de l'information et documentation / European Council of Information Associations (ECIA). Paris : ADBD éd., 1999. (Guide professionnel ADBS ; 07)
6. Code de déontologie des bibliothécaires suisses = Berufsethik der Schweizer Bibliothekarinnen und Bibliothekare. Berne : BBS, 1998.
7. Préface au Manuel du lobby des bibliothèques suisses (BBS, 2000) par Peter Tschopp.
8. Manifeste de l'Unesco : bibliothèques publiques.
9. Manifeste de la bibliothèque scolaire : la bibliothèque scolaire dans le contexte de l'enseignement et de l'apprentissage pour tous / UNESCO-IFLA.
10. Manifeste de l'UNESCO pour les bibliothèques scolaires / Madeleine Duparc. In : ARBIDO, novembre 2000.
11. Les bibliothèques et centres de documentation suisses et genevois / Madeleine Duparc. In : INTERCDI, juillet 1992.
12. Les centres de documentation de l'enseignement post-obligatoire du canton de Genève / Madeleine Duparc. Communication au congrès de l'Association des bibliothécaires américains (ALA), juin 1999.
13. Les bibliothécaires documentalistes du PO : des professionnels passionnés ! In : La Lettre : Bulletin d'information destiné au corps enseignant et au personnel administratif et technique de l'enseignement secondaire postobligatoire, octobre 2001.
14. Rapport de synthèse sur la situation dans les bibliothèques du PO, décembre 2001 / rapporteur Patrick Gay. Groupe de travail des bibliothécaires, janvier 2002.

15. Des bibliothèques traditionnelles aux bibliothèques virtuelles. L'évolution des bibliothèques dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur / Eric Sutter. Association canadienne d'éducation de langue française, 1998.
16. La permanence du changement : la bibliothèque des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève / Daisy McADAM (In : Bulletin des bibliothèques de France (BBF). - Paris. - 46, 2 (février 2001), p. 72-74.
17. Etude d'adéquation des besoins et des ressources des bibliothèques universitaires : rapport final / rédigé par Jean-Paul Roux-Fouillet. Université de Genève, octobre 1999.
18. Nouvelle architecture des bibliothèques et des médiathèques (suivi du rapport van Dijk) : plan d'action, 6 octobre 2000 / Pierre Pelou, Corrado Pettenati, Patrick Andrist. Services de l'information scientifique et technique à l'Université de Genève.
19. OPinfo - Bulletin d'information de l'Office du personnel de l'Etat (n° 43, mars 2002) : Le système d'évaluation des fonctions se modernise.
20. FRIED, Andrea ; WETZEL, Ralf ; BAITSCHE, Christoph. – Quand le travail est le même ... : évaluation non discriminatoire du personnel. – Zurich : Hochschulverlag an der ETH, 2000. – (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes).
21. KATZ, Christian ; BAITSCHE, Christof. – L'égalité des salaires en pratique : deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV. – Zurich ; Genève : Hochschulverlag an der ETH ; Georg, 1996. – (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes).