

Résumé



La gestion des compétences en bibliothèque? / Comment motiver une équipe en bibliothèque (Petra Düren)

(pp. 24 – 27)

Régulièrement, les offres d'emploi en bibliothèques font l'objet de prolongations de publication et, parfois, celles-ci sont pourvues après une longue période de recherche par une personne issue d'un autre domaine professionnel. La «guerre des talents» a clairement été engagée dans les bibliothèques. La présente contribution à BuB aborde la question de la gestion des compétences qui, à l'appui d'une méthodologie, permet de conserver les agents et d'en intégrer de nouveaux bien formés. Pour que la gestion des compétences en bibliothèque puisse pleinement fonctionner, elle doit correspondre à la culture spécifique de l'équipement, aux besoins de chaque agent, aux pratiques propres de gestion du personnel ainsi qu'aux capacités managériales et aux objectifs stratégiques de la bibliothèque. En outre, la direction de la bibliothèque doit s'emparer de cet outil.

La gestion de compétence ne peut être simplement confondue avec la gestion des personnels ou l'évolution de la masse salariale car, en vérité, elle en découle. Pour engager une gestion des personnels en adéquation avec une gestion des compétences, il est recommandé de porter ses efforts sur les aspects suivants: proposer progressivement aux chargés de projets la direction de ces projets; permettre la mobilité entre les postes, assurer l'évolution professionnelle directement sur le poste occupé par l'attribution de missions correspondantes, par la possibilité d'apprentissage et d'échanges entre collègue et, de ce fait, soutenir la consolidation sinon la construction de compétences individuelles; mettre en place et diffuser des programmes de développement; élaborer et mettre à jour des outils de «feed-back»; promouvoir la formation continue individuelle par des ateliers, journées d'étude, etc.

Selon une étude, le bon emploi des compétences fait défaut en général aux bibliothèques, mais aussi des connaissances spécialisées suffisantes, une masse salariale et des budgets à un niveau satisfaisant pour pouvoir introduire dans les établissements une gestion globale des compétences. Néanmoins, il semble que les bibliothèques se soient engagées sur ce chemin d'une gestion des compétences – au moins partielle – dans le but de conserver les talents présents au sein des équipes et en distinguer de nouveaux.

Formations 2020 aux métiers de l'information et des médias en bibliothèques / Une employabilité forte dans un champ professionnel polymorphe (Karin Holste-Flinspach)

(pp. 28 – 30)

En Allemagne, les formations destinées aux agents spécialisés des métiers de l'information et des médias recouvrent le pan intermédiaire de qualification professionnelle dans le secteur des bibliothèques. Ce métier nécessite une formation duale, la seule d'ailleurs proposée pour exercer en bibliothèque. Le marché du travail pour les agents spécialisés des métiers de l'information et des médias a profondément évolué en un marché de l'offre, car dans les bibliothèques les départs en retraite de la classe d'âge comprise entre 1950 et 1960 laissent nombre de postes vacants sur lesquels, parallèlement, de moins en moins de candidatures sont déposées. Dans le secteur privé, la carence de plus en plus forte de compétences spécialisées conduit à mener de vastes campagnes de communication et de recrutement ciblant les étudiants et leur proposant des bonifications salariales et des garanties d'engagement, ce qui, par contre-coup, place les bibliothèques face à un réel défi. Il est donc devenu urgent pour les bibliothèques de déployer de nouvelles stratégies afin d'assurer la visibilité et l'attractivité des emplois sur le marché de la formation professionnelle.

Le maintien sur un poste de travail à l'issue d'une formation qualifiante est dépendante des perspectives offertes par le marché du travail. Divers aspects jouent en effet de façon contreproductive: la rémunération dans le service public selon les grilles indiciaires, une organisation du temps de travail peu en adéquation avec la vie de famille, les faibles possibilités de progression dans une carrière et, au début de celle-ci, la possible brièveté des contrats et donc l'incertitude qui en découle. Afin de créer un sentiment d'appartenance professionnelle, l'employeur peut accorder des avantages en nature ayant une réelle valeur monétaire comme par exemple des tickets-restaurant, l'accès à tarifs réduits aux établissements municipaux comme les piscines, musées théâtre mais aussi la facilitation du télé-travail.

En résumé, l'employabilité des futurs agents spécialisés des métiers de l'information et des médias est forte. Au tamis de domaines d'activité dont l'exigence et l'ambition vont croissant, des perspectives apparaissent.

L'ouverture vers la diversité, une chance / En dépit de résistances, les processus d'ouverture sont engagés dans les bibliothèques et s'imposent comme une évidence (Denise Farag, Ruth Hartmann)

(pp. 52 – 57)

La Fondation fédérale pour la Culture (Kulturstiftung des Bundes, KSB) promeut l'ouverture à la diversité dans pas moins de 39 établissements dans toute l'Allemagne. La dynamique du programme repose sur la représentation de la société civile dans sa diversité au sein des institutions culturelles et au cœur des trois piliers que sont le programme, le public et l'équipe. Des experts sont d'ailleurs recrutés spécifiquement pour introduire cette démarche d'une durée de quatre ans dans les institutions soutenues – y compris des bibliothèques.

En tout premier lieu, il est attendu des établissements participants une mise en œuvre rapide des nouvelles mesures. Néanmoins, introduire de nouvelles mesures ne signifie pas la même chose pour toutes les institutions, celles-ci ne disposant pas des mêmes capacités à négocier en interne ni du même contexte. La Bibliothèque municipale de Heilbronn a rassemblé les données relatives à ses usagers de plus de 18 ans. L'origine géographique était l'une d'une des questions soulevées ainsi que la langue parlée au quotidien. La ville de Heilbronn compte en effet parmi la population majeure une part significative d'individus issus de l'immigration puisqu'il s'agit de 49,3 % de cette population. Le résultat obtenu par cette enquête souligne notamment le fait que la part de personnes issues de l'immigration représente 37 % des fréquentants adultes de la Bibliothèque municipale. Il apparaît clairement que la bibliothèque est un lieu attrayant pour les citoyens indépendamment de leur origine. La création d'une base de données statistiques n'est toutefois qu'un premier pas. La conception d'une offre spécifique et, si oui, laquelle, nécessitent des analyses plus poussées sous la forme d'enquêtes participatives. C'est ce qui a été impulsé à Heilbronn avec un format de conférences participatives intitulées «Partager la culture». Dès lors, ce sont différents groupes qui ont été associés dès le lancement à la définition et à la planification de ces conférences en soirée. Le contenu, le déroulé et la présentation personnelle des individus sont précisés collectivement.

Traduit par David-Georges Picard