

ETUDE DES EMPLOIS ET COMPETENCES DES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES



Accompagner les bibliothèques dans l'évolution de leurs emplois et de leurs compétences, dans un contexte universitaire et documentaire en forte transformation

LES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES (BU) FONT FACE À DE FORTES TRANSFORMATIONS

- **L'objectif permanent d'améliorer la satisfaction des usagers des bibliothèques** implique des adaptations régulières des services offerts, dans une démarche de co-conception avec les usagers.
- **La contribution des bibliothèques aux activités de formation et de recherche de l'Université** nécessite souvent de nouvelles compétences des personnels pour assurer ces nouveaux services.
- **Le développement des ressources documentaires numériques** implique de faire évoluer les services aux usagers (médiation et formation à l'utilisation des ressources...) et d'adapter les processus de gestion (mise en œuvre de nouveaux outils comme le SGBM...).
- **Le regroupement des bibliothèques**, corollaire de la construction des sites universitaires, et dans certains cas, la construction de Learning centres, nécessitent des organisations à la fois plus fortes sur certaines missions transversales, tout en renforçant les services de proximité avec les usagers.
- **Les contraintes sur les ressources humaines et financières des bibliothèques** nécessitent bien sûr l'optimisation de l'organisation des BU et de leurs processus de travail, mais aussi de nouvelles compétences pour obtenir de nouveaux financements (par exemple en répondant à des appels à projets).

**Les BU doivent pouvoir s'interroger sur leur capacité à répondre à ces transformations.
Une réflexion sur les emplois et compétences des personnels devient alors indispensable.**

LES POINTS CLÉS D'UNE DÉMARCHE D'ÉTUDE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

	1 Analyse de l'existant	2 Définition des besoins	3 Construction du plan d'action
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une cartographie des ressources humaines de la BU, sur la base des référentiels Sia Partners - Six&Dix 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les impacts des évolutions (organisationnelles, réglementaires, d'activité, ...) sur les effectifs, les emplois et les compétences de la BU • En déduire les écarts entre les ressources existantes et les ressources nécessaires (cible) 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les politiques RH à mettre en œuvre pour combler les écarts entre les ressources existantes et cibles • Formaliser le plan d'action
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> • 1 réunion de cadrage • Analyse préalable des données RH • Atelier(s) pour ventiler les effectifs sur la cartographie des activités • Atelier(s) pour évaluer les compétences sur la cartographie des compétences • 1 réunion de restitution des travaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier(s) pour identifier et analyser les évolutions auxquelles la BU est confrontée • Atelier(s) pour définir la cible en fonction des impacts des facteurs d'évolution sur les effectifs, les emplois et les compétences • Analyse d'écart entre l'existant et la cible en termes d'effectifs, d'emplois et de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 réunion avec la DRH pour analyser la faisabilité des leviers d'action RH (recrutement, formation, mobilité, ...) au regard des besoins et des politiques RH de l'établissement • Atelier(s) pour construire le plan d'action détaillé et ses modalités de mise en œuvre (actions d'organisation, de formation, d'évolution des ressources) • 1 réunion de restitution de travaux et de préparation de la mise en œuvre
LIVRABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Cartographie quantitative des effectifs actuels (ventilation par activité et emploi) • Cartographie qualitative des effectifs actuels (compétences) 	<ul style="list-style-type: none"> • Description des facteurs d'évolution • Cartographie quantitative et qualitative des effectifs cibles • Analyse des écarts entre les ressources existantes et cibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Synthèse des travaux • Plan d'action détaillé

Avec une réelle coopération entre les consultants et une équipe projet de la BU, une mission < 25 K€ HT

LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DE LA DÉMARCHE

UNE ANALYSE DE L'EXISTANT
SUR LA BASE DE RÉFÉRENTIELS
ÉPROUVÉS

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE
ET COLLABORATIVE
AVEC LE PERSONNEL

UNE COMMUNICATION CLAIRE
ET TRANSPARENTE

Sia Partners et Six & Dix ont construit au cours de leurs missions précédentes un **référentiel des activités d'une BU** permettant d'en cartographier rapidement les effectifs.

Un référentiel **des compétences clés d'une BU** permettra également de cartographier rapidement les compétences des BU.

Pour ce type d'études, il est indispensable d'associer le personnel pour fédérer les énergies et les compétences. Ainsi, nous mettons en place des démarches résolument participatives et collaboratives. **Les ateliers de travail sont privilégiés** pour co-construire le bilan de l'existant, la cible et le plan d'action.

La transparence sur l'étude, auprès des instances représentatives du personnel et des personnels est indispensable à l'acceptation de la démarche. Tout au long de l'étude, nous proposons d'animer des **réunions d'information** permettant de répondre aux interrogations et de faciliter l'adhésion de tous.

LES ATOUTS DE NOTRE GROUPEMENT

Six & Dix intervient dans de longue date pour des BU (schémas directeurs documentaires, études d'organisation de SCD, AMO de projets de SI documentaires, études de Learning centres...)

Sia Partners a de son côté développé **une politique de recherche, de publication et d'enseignement** au travers de diffusion de lettres d'expertise et de partenariats pédagogiques avec de grandes écoles et universités française.

Notre groupement peut donc apporter sa connaissance des universités et de leurs mutations et son expertise des métiers des bibliothèques.

Sia Partners est un spécialiste de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée. L'expertise de **Sia Partners** couvre l'ensemble des champs d'action de la GPEC : réalisation des cartographies des ressources humaines quantitatives et qualitatives, projection des besoins et des ressources, élaboration de plans d'action GPEC pragmatiques et adaptés au contexte de nos clients.

Sia Partners et Six & Dix ont déjà réalisé ensemble plusieurs missions pour le compte de SCD (page 4).

UNE CONNAISSANCE FINE
DES ENJEUX DE LEURS
UNIVERSITÉS
ET DE LEURS
BIBLIOTHÈQUES

UNE EXPERTISE RH
ET GPEC

DES RÉFÉRENCES
COMMUNES D'ÉTUDES
GPEC POUR DES BU

La complémentarité de Sia Partners et Six & Dix permet d'allier la connaissance fine des enjeux des BU et l'expertise en matière de RH et de politique GPEC

NOS RÉFÉRENCES SIGNIFICATIVES



Université de Strasbourg, Service Commun de la Documentation

Réalisation d'une étude GPEC pour le SCD

- Diagnostic et évaluation des effectifs et des compétences disponibles
- Analyse des facteurs d'évolution et projection des besoins et des ressources cibles
- Analyse des écarts et définition du plan d'action du schéma directeur des emplois et des compétences
- Accompagnement au changement avec la mise en place d'une démarche participative

Date : 2015 – 2016

Sorbonne Universités

Etude d'évolution des activités et des compétences des personnels dans le cadre de la mise en œuvre du « Learning Network » de Sorbonne Universités

- Evaluation des compétences nécessaires au « Learning Network » (service de formation à l'IST) des Universités (Paris 2 Assas, Paris 4 Sorbonne, et Paris 6 Pierre et Marie Curie)

- Etat des lieux des personnels affectés à la formation à l'IST dans les 3 SCD
- Construction d'un référentiel des activités et des compétences
- Définition du positionnement des personnels formateurs sur ce référentiel
 - Analyse de l'écart entre la situation actuelle et la situation cible définie par le nouveau référentiel

- Evaluation des compétences nécessaires pour le développement des services aux usagers (sur place et à distance)

Date : 2015 – 2016



Bibliothèque Nationale de France

Réalisation d'une étude GPEC pour la fonction finance de la BnF

- Réalisation d'une étude GPEC pour la fonction finance
- Diagnostic et évaluation des effectifs et compétences disponibles
- Analyse et projection des besoins et ressources cibles
- Analyse des écarts et définition du plan d'accompagnement

Date : 2015

{BnF

VOS CONTACTS



Anne-Karine Masse-Baudet

Manager Sia Partners
anne-karine.baudet@sia-partners.com
07 61 99 03 50

Sia Partners est devenu dix-sept ans le leader des cabinets de conseil français indépendants. Cofondé en 1999 par Matthieu Courtecuisse, Sia Partners compte 850 consultants pour un chiffre d'affaires de 140 millions d'euros. Le Groupe est présent dans quinze pays, les Etats-Unis représentant le deuxième marché. Sia Partners est reconnu pour son expertise pointue dans l'énergie, les banques, l'assurance, les télécoms et le transport.



Eric Anjeaux

Co-fondateur et gérant Six & Dix
eric.anjeaux@sixetdix.com
06 80 58 91 05

Six & Dix est un cabinet de conseil qui réalise des prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage de projets informatiques et des études d'organisation.

Il intervient régulièrement pour des universités et des écoles, et notamment pour leurs bibliothèques, en particulier autour des usages numériques, de l'évolution des offres de services et de la transformation des organisations.



Pour plus d'informations, visitez : www.sia-partners.com

Suivez nous sur [LinkedIn](#)  et [Twitter](#)  @SiaPartners