

## Services à la recherche : comment s'organiser ? Comment se former ?

### Nouveaux profils : dans la peau des recrutés et des recruteurs

**Modérateurs :** Véronique Stoll (Observatoire), Hélène Keller (Muséum national d'Histoire naturelle)

**Contributeurs :** Marie Cros (Université de Lille), Elise Girold (Bibliothèque Nationale et Universitaire de Strasbourg, CollEx-Persée)

### Problématique de départ

Afin de structurer le débat, les modératrices avaient proposé les 3 axes de discussion suivants (abordés dans un « atelier post-it »)

- 1) Identifier, formaliser, expliciter le besoin (comment rédiger le profil de poste ? comment convaincre sa hiérarchie ?)
- 2) Une fois le recrutement opéré, comment faciliter l'intégration de ces nouveaux agents au profil "non classique" vis à vis des équipes en place ?
- 3) Comment faire évoluer les référentiels des métiers des bibliothèques afin de pouvoir recruter ces "nouveaux profils" également au sein de notre profession ?

### Constats initiaux

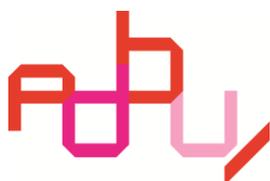
La problématique de cet atelier s'articulait autour de deux constats initiaux :

- Les établissements peuvent rencontrer certaines difficultés à préparer puis mener des recrutements pour les services à la recherche. Difficultés à convaincre les différents interlocuteurs au sein de l'université, à trouver, transformer ou créer le bon support, à rédiger la fiche de poste, à composer le bon jury, à capter les candidats au profil adéquat.
- Une fois le recrutement effectué, les nouveaux agents en poste, au profil parfois atypique dans le monde des bibliothèques, peuvent rencontrer des difficultés dans leur intégration aux équipes.

La discussion a été initiée avec les interventions, dans la « peau du recruteur », d'Elise Girold, de la BNUS et, dans la « peau du recruté », de Marie Cros, du SCD de Lille.

Elise Girold nous a présenté le processus de réorganisation en cours à la BNUS, qui implique le développement de compétences soit nouvelles, soit existantes mais encore peu développées et à conforter. Elle a également évoqué l'impact des projets CollEx-Persée sur l'émergence de nouveaux besoins en termes de compétences (accompagnement de projets de recherche, profils de « Data Librarian ») et la nécessité de transformer les postes existants ainsi que d'accompagner les agents en place dans l'évolution de leurs fiches de poste.





Marie Cros, ingénieur d'étude (BAP D), nous a relaté son parcours de recrutement et sa prise de poste au SCD de Lille en tant que chef de projet données. Son retour d'expérience très concret a montré qu'au-delà de quelques obstacles facilement surmontables (notamment « jargon des bibliothèques »), son intégration dans l'équipe avait facilité par quelques dispositions simples à mettre en œuvre (bureau partagé, binôme avec un conservateur, pilotage de projets en propre, formations internes en coanimation etc.) et par la bienveillance des collègues.

### Des idées pour nos établissements

Au final, les questions les plus largement abordées dans le temps imparti ont été les questions 1) et 2)

#### 1) Identifier, formaliser, expliciter le besoin

- bien préparer ses recrutements : parangonnage, veille sur les fiches de poste qui paraissent, formation aux techniques de recrutement, composition du jury (services extérieurs bibliothèque : DSI, DRH, Recherche), établissement rigoureux des besoins
- sur la rédaction des profils / fiches de poste :
  - Comme pour la préparation et la définition du jury de recrutement, consulter éventuellement des chercheurs ou ingénieurs ou s'appuyer sur les services de l'établissement qui seront en collaboration avec le futur collègue (Recherche, DSI, DRH...)
  - bien documenter les missions : être concret dans la description des activités
  - établir des fiches de poste correspondant à des besoins réels (« ne pas vendre du rêve ») et qui soient précises, détaillées, délimitées
  - mettre en valeur les compétences attendues : capacité d'apprentissage, gestion de l'incertitude, qualités relationnelles, gestion de projet... mais aussi les aptitudes : on recrute souvent davantage sur des aptitudes que sur des compétences
  - pour un profil nouveau, penser à inclure une fonction « cœur de métier », qui facilitera l'intégration
  - ne pas oublier de revoir régulièrement la fiche de poste : activités, mode de fonctionnement, compétences

#### Questions

- sur les profils : a-t-on vraiment besoin de profils spécifiques ? Ne peut-on pas également faire évoluer les profils bibliothèques « plus classiques » ?
- sur les postes : ne pas oublier les transformations de postes



## 2) Une fois le recrutement opéré, comment faciliter l'intégration de ces nouveaux agents au profil "non classique" vis à vis des équipes en place ?

- avoir la conscience de la très forte culture professionnelle des bibliothèques
- une fois le collègue recruté, prendre le temps de « poser les rails » pour l'accompagner dans son intégration
- mais aussi... l'inclure très vite dans un projet en cours (co-portage)
- penser à associer le collègue autant que possible à la vie de l'établissement (ex : service public)
- intégrer la formation de ces nouveaux collègues dans les plans de formation continue
- organiser un parrainage avec un chercheur qui permettra l'intégration dans un ou plusieurs labos
- mettre en place un suivi très régulier entre le recruté et son N+1

### Des idées pour notre réseau

Une évolution de nos référentiels métiers semble indispensable ainsi qu'une généralisation des partages d'expérience et de bonnes pratiques dans les domaines abordés.

### Quels thèmes gagneraient à être approfondis lors d'un prochain échange ?

Question de la formation et plus précisément d'une gestion dynamique des besoins de formation entre les organismes nationaux de formation et les établissements recruteurs.

\*\*\*