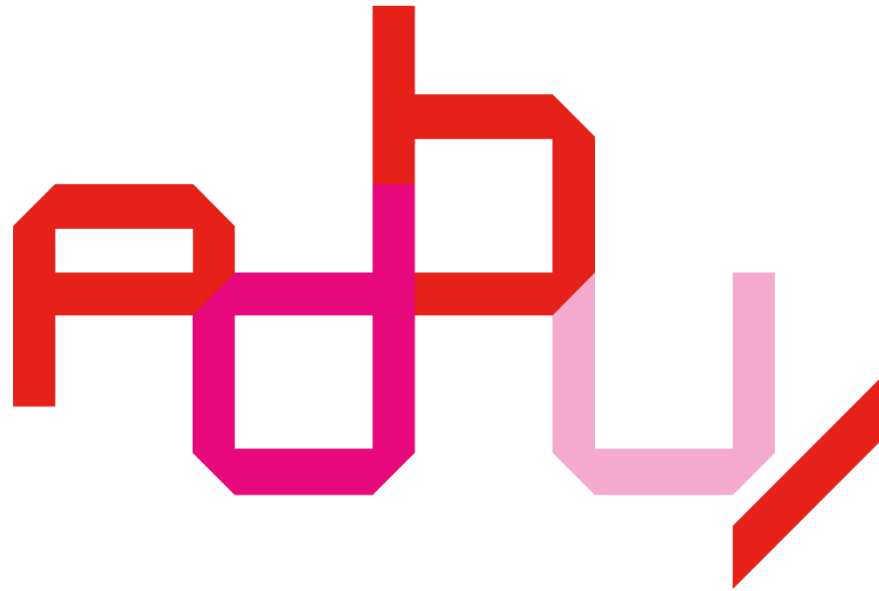




Les services à la recherche en
bibliothèque

Pourquoi? Comment?

Une demande exprimée
à la Commission R&D
lors du Congrès 2017 à Lille

Enquête qualitative menée
sur un échantillon de 15 bibliothèques
représentées
à la commission

Collecte de données
entre mai et juin 2018

Niveaux d'analyse et de complétude
variables
selon les établissements

Avec la participation de...

des SCD des Universités Dauphine, Paris 3, Paris Descartes, Paris Sud, Nice, Rennes 1, Lille (Droit-Santé et Sciences et Technologies), Aix-Marseille, de la Direction de la Documentation de l'Université de Bordeaux, de la BIU Santé, de la Bibliothèque des Mines Paris Tech, de la Bibliothèque de l'Observatoire de Paris de la Direction de la bibliothèque et de la Documentation du MHN et de la Direction des Ressources et de l'Information Scientifique de Sciences Po

Les questions de l'enquête

- **Quelle place pour les services à la recherche dans mon organigramme ?**
Quel rattachement ? Quelles fonctions principales ? Combien d'ETP ?
- **Si des postes nouveaux ont été créés, de quelle manière l'ont-ils été?**
 - réaffectation de supports existants au SCD (évolution de personnes déjà présentes sur des postes, recrutement d'un nouveau profil à l'occasion d'un départ...). Dans ce cas, quelles missions du SCD ont vu leurs moyens diminuer?
 - création de nouveaux postes: sur la base de quel projet les postes créés l'ont-ils été? Avec quels arguments? Ces postes ont-ils été créés de manière pérenne? S'appuient-ils sur des dispositifs financiers particuliers?

Les questions de l'enquête

- **Comment s'explique cette organisation ?**

Historique de la constitution de la fonction ? Orientation donnée ? Choix effectués ? Dans quelle mesure l'organisation a-t-elle été influencée par les champs disciplinaires de recherche de l'établissement ?

- **Y-a-t-il une gouvernance de la fonction “services à la recherche”** au sein de mon établissement? Si oui, comment fonctionne cette gouvernance?
- **Quels sont les relais** et les instances partenaires sur lesquels je m'appuie ?
- **Deux avantages** que je trouve à cette organisation
- **Deux inconvénients** que je trouve à cette organisation
- Si c'était à refaire, **qu'est-ce que je changerais ?**

Comment définir les services à la recherche?



UNE **CIBLE**
DIFFICILE
À CERNER



DES **PÉRIMÈTRES**
VARIABLES
ET MOUVANTS



COMPTER LES **ETP**
RELÈVE DE
LA GAGEURE



UN **CONTEXTE**
FORTEMENT
ÉVOLUTIF

Le périmètre des activités



Formes et rattachements

RATTACHEMENT INITIAL

- ressources électroniques
- informatique documentaire
- collections
- services aux usagers

Tendance majoritaire

rattachement direct
à la direction ou
à la direction
adjointe

MODALITÉS DE CONSTRUCTION

- Mission émergente
- Groupe de travail
- Construction empirique autour de fonctions existantes
- Structuration autour d'un projet phare

Le choix du rattachement initial se justifiait pour les raisons suivantes:

- **Ressources électroniques:** expertise sur la publication, Open Access, bibliométrie
- **Informatique documentaire:** mise à disposition d'outils numériques
- **Collections:** expertise disciplinaire
- **Services aux usagers :** formations et pédagogie

D'où viennent les postes?

En majorité, de réaffectations internes à la bibliothèque ou au SCD

- Intégration de bibliothèques associées
- Repyramidage de fonctions
- Évolution de postes

Moins souvent, de réaffectations de l'établissement ou de création de poste

Leviers utilisés : dynamique générale autour d'un projet de services, besoins de l'établissement en matière de bibliométrie et/ou soutien de la direction de la recherche

Éléments complémentaires sur l'origine des postes

Temps dédié sur des personnels déjà présents dans l'établissement

Permet la création de synergies avec des fonctions existantes (thèses, ressources électroniques...)

Recrutements externes

Permet l'apport de nouvelles compétences

- Technicité
- Expertise dans le milieu de la recherche

Points de vigilance exprimés

- les difficultés liées au nombre d'ETP demeurent importantes, y compris lorsque des postes ont déjà été réaffectés aux services à la recherche => comment passer à l'échelle sur les services dans ces conditions?
- l'enjeu de la montée en compétences des agents constitue un point de vigilance et de difficulté

3 modèles et des variantes

- Service ou département centralisé
- Fonctions réparties avec coordination
- Fonctions intégrées à un service ou un département

Modèle 1. Service ou département centralisé

A noter : il y a presque toujours des collègues agissant sur les services à la recherche et non rattachés hiérarchiquement au service/département

Avantages	Inconvénients
• Une vue globale sur les problématiques • Permet de structurer une offre globale et de transposer des solutions • Visibilité du service vis-à-vis de la gouvernance • Facilite les expérimentations et le travail en mode projet • Organisation adaptée à la gestion d'outils ou de services centralisés • Dans le cadre d'une organisation multi-sites, la construction d'un service transversal peut permettre un décloisonnement de sites	• Déconnexion avec les sites des bibliothèques (dans le cadre d'une organisation multi-sites) • Peu de culture des enjeux « recherche » parmi le personnel de la bibliothèque • En lien avec la déconnexion des sites, difficultés de contact et de communication avec les unités de recherche

Variantes

- Le service transversal coordonne l'action de collègues présents sur les sites ou en relation avec un secteur disciplinaire (référénts recherche, bibliothécaires de liaison....)
- Les collègues affectés au service transversal participent également à d'autres missions et fonctions au sein de l'établissement (logique d'acculturation) => pose parfois des difficultés de priorisation des missions

Modèle 2. Fonctions réparties avec coordination

A noter: la coordination peut être exercée par une personne (parfois directeur ou directeur adjoint), un service transversal, une commission permanente.

Avantages	Inconvénients
• Les fiches de postes multi-casquettes des agents et leurs relations structurelles avec d'autres services créent de fortes synergies • Les actions de formation auprès des chercheurs contribuent à créer la visibilité des services à la recherche à l'externe • Dans les petites structures, permet une organisation souple	• Peut aboutir à un manque de vision stratégique et/ou de formalisation des orientations et arbitrages • L'éparpillement des fonctions n'est pas toujours évident à gérer (exemple des thèses et de la formation doctorale) • Manque de visibilité du service ou de la mission en interne (souvent perçue comme annexe ou non prioritaire) • Nécessite une gestion commune du calendrier des projets, lorsque des agents relèvent de plusieurs missions (pb. de priorisation des activités) => pose parfois des difficultés d'encadrement

Variantes

- Un chargé de mission coordonne des référents de sites => permet un accès plus direct aux équipes de recherche
- Un service transversal gère une partie des activités liées aux services à la recherche et assure la coordination des autres activités

Modèle 3. Fonction intégrée à un service ou un département

A noter: peut s'agir d'une mission attachée à un service, ou d'un service rattaché à un département

Avantages	Inconvénients
• Permet de maintenir des relations significatives avec des activités (en fonction du rattachement) • Permet de s'appuyer sur des compétences existantes pour apporter une plus-value forte en matière de services	• Induit des problèmes de hiérarchisation trop importante lorsque le service grandit en taille • Problème de cohérence globale dans les activités du service/département=> difficultés de convergence vers des objectifs communs et d'animation d'équipe • En fonction du rattachement de la fonction, le problème de déconnexion avec d'autres activités (dont la relation aux sites et disciplines notamment) demeure

Rattachements et liens possibles

- Ressources électroniques => vision globale sur la publication scientifique
- Collections => relation entre les expertises « recherche » et « disciplines »
- Numérique / Informatique documentaire => exploitation des compétences numériques pour la recherche

Gouvernance et relations

D'une manière générale, il n'y a pas d'exemple de structuration d'une gouvernance claire sur l'ensemble des services à la recherche au sein d'un établissement

Relation directe avec Président
ou VP Recherche
(+ VP Numérique, VP Documentation)



Emergence de dénomination de type VP
Science ouverte (soit pour le VP recherche,
soit pour un VP délégué)

Mandat de la présidence de l'Université sur
des projets identifiés
Bibliométrie, Archive ouverte



Rôle structurant des comités de pilotage de
projets
Plateforme de revues, Archive ouverte

Représentation systématique dans
les instances élues de l'établissement, dont
commission recherche



Représentation dans les réunions de
directeurs d'unités

Caractère structurant de la relation
avec la Direction Recherche,
lorsqu'elle fonctionne bien



Points réguliers avec la Direction recherche,
intégration de membres de la structure
documentaire dans les GT

Autres relations citées comme structurantes (lorsqu'elles fonctionnent) ou cause de difficultés (lorsqu'elles dysfonctionnent) : DSI, Services numériques, Innovation pédagogique...

Et si c'était à refaire...

Le nom? L'identité?

- Doit être distinct des noms des directions recherche ou scientifique au sein de l'établissement
- Doit témoigner des différentes dimensions des services à la recherche: appui aux chercheurs, mais aussi appui à l'institution
- Doit garder du sens pour les collègues à l'interne

Verbatims

« Le service est encore récent et son organisation évolutive. »

« Nous allons finir par être limités dans nos actions par notre petite taille. »

« L'appellation "Services à la recherche" fait trop concurrence au service de la recherche de l'université et l'appellation "Service aux chercheurs" ne rend pas assez compte de la dimension bibliométrie et valorisation pour l'établissement. »

« Il serait utile que certaines fonctions soient rattachées ou associées plus étroitement aux services à la recherche... »

« En l'absence d'ancrage ou de relais disciplinaire ou «terrain», il devient plus complexe de «sentir» ou de «saisir» les attentes des chercheurs. »

Quelles suites?

- Poursuivre et enrichir l'analyse
- Suivre l'évolution des organisations au fil du temps
- Approfondir :
 - Les enjeux de création de nouveaux profils et de montée en compétences
 - La question des missions « frontières » et les enjeux de communication interne
 - Les enjeux de gouvernance et le positionnement des services documentaires dans les établissements
 - La question des ressources humaines affectées aux missions « recherche » dans les établissements

Envoyez-nous vos retours sur cette synthèse, vos questions,
vos souhaits d'approfondissement...

sophie.forcadell@sciencespo.fr
marie-madeleine.geroudet@univ-lille.fr

Avec la participation...

des SCD des Universités Dauphine, Paris 3, Paris Descartes, Paris Sud, Nice, Rennes 1, Lille (Droit-Santé et Sciences et Technologies), Aix-Marseille, de la Direction de la Documentation de l'Université de Bordeaux, de la BIU Santé, de la Bibliothèque des Mines Paris Tech, de la Bibliothèque de l'Observatoire de Paris, de la Direction de la bibliothèque et de la Documentation du MHN et de la Direction des Ressources et de l'Information Scientifique de Sciences Po

Conception Commission recherche et documentation, projet coordonné par Marie-Madeleine Géroudet - **Réalisation graphique** Cécile Verbeke - Septembre 2018

