



Les personnels des bibliothèques : quelques caractéristiques

Cette étude, réalisée en 2009, concernant la situation des personnels de bibliothèque du ministère de l'Éducation nationale, est initiée par le bureau de la gestion prévisionnelle des BIATOSS (DGRH C1-1) de la Direction Générale des Ressources Humaines.

L'objectif est de valoriser les informations concernant les personnels, en mettant à la disposition de la communauté éducative des éléments objectifs afin de dégager les caractéristiques de cette filière.

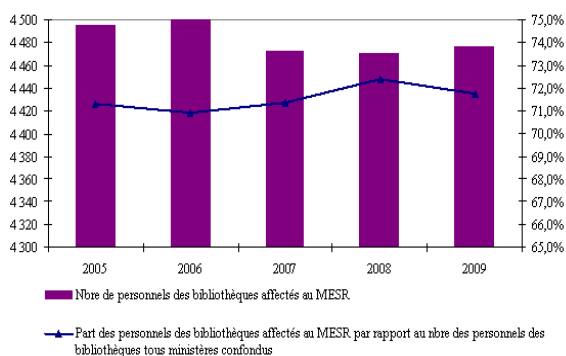
Effectifs et caractéristiques démographiques

Une évolution quasi stable depuis 2005

En grande majorité, les personnels des bibliothèques inscrits dans les bases sont issus du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. En effet, ils représentent plus de 70 % des personnels tous ministères confondus, et ce quelque soit l'année.

De plus, entre 2005 et 2009, on observe une perte de - 101 agents (graphique 1).

Graphique 1 - Evolution des personnels des bibliothèques (MESR) depuis 2005



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

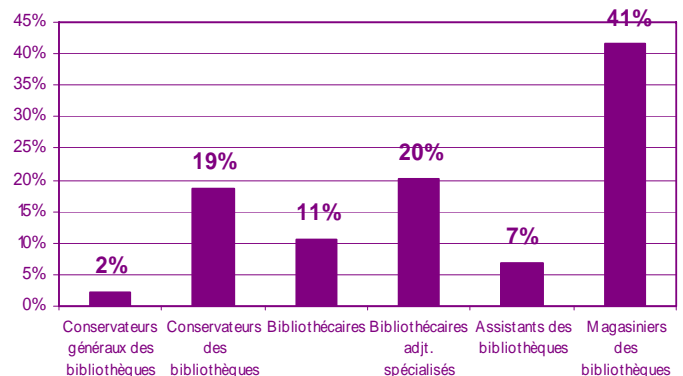
Des personnels de catégorie C plus présents ...

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux puisqu'ils représentent plus de 41 % des personnels des bibliothèques. Les personnels de catégorie A représentent, quant à eux, 32 % et ceux de catégorie B 27 %.

C'est d'ailleurs le corps de magasinier des bibliothèques le plus représentés (41 %). Viennent ensuite les corps des bibliothécaires adjoints

spécialisés de catégorie B (20 %) et le corps de conservateurs des bibliothèques (19%) (graphique 2).

Graphique 2 - Part des personnels des bibliothèques par corps au 1^{er} juin 2009



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

... expliquant un taux d'encadrement¹ faible

En effet, le taux d'encadrement est de 3 cadres pour 10 agents.

Une population fortement féminine

Près de 7 agents sur 10 sont des femmes.

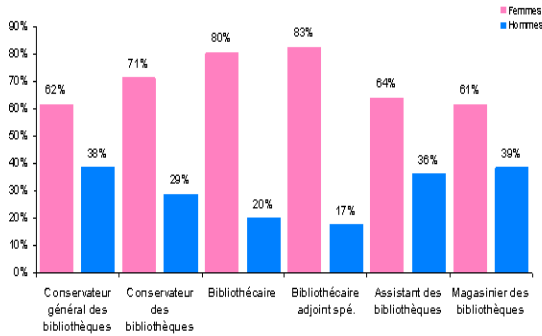
Quelque soit la catégorie, la part des femmes est largement supérieure à celle des hommes. C'est pour les personnels de catégorie B que l'écart est le plus important (3,5 fois plus de femmes). A contrario, c'est pour les personnels de catégorie C que l'écart est le moins important (1,6 fois plus de femmes).

Si l'on détaille par corps, le constat est le même à savoir un taux de féminisation² très important. C'est chez les bibliothécaires et les bibliothécaires adjoints spécialisés que l'écart est le plus important (environ 80 % contre seulement 20 % d'hommes). En revanche, l'écart est moindre dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques (62 % de femmes contre 38 % d'hommes) et dans le corps des magasiniers des bibliothèques (61 % contre 39 %) (graphique 3).

¹ Le taux d'encadrement est le rapport entre le nombre de personnels de catégorie A sur l'ensemble de la population. Ainsi, plus le taux d'encadrement est élevé plus les personnels dits « encadrant » sont représentés.

² Le taux de féminisation est le rapport entre le nombre de personnels femmes sur l'ensemble de la population. Ainsi, plus le taux de féminisation est élevé plus les personnels femmes sont représentés.

Graphique 3 - Part des personnels des bibliothèques selon le sexe et le corps 1^{er} juin 2009



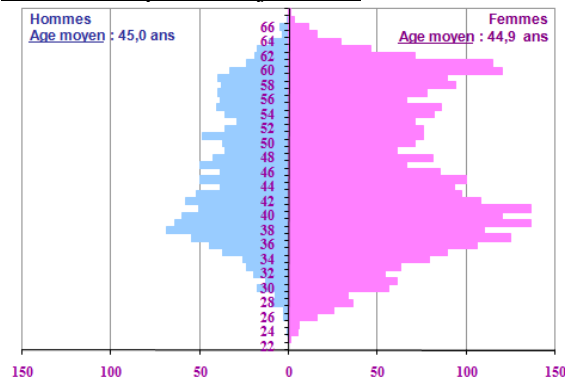
Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

A noter que ce taux de féminisation est quasi stable depuis 2005.

🕒 Une population vieillissante...

Entre 2005 et 2009, l'âge moyen a légèrement augmenté passant de 45,0 ans à 45,8 ans. Malgré des âges moyens quasi-identiques, la pyramide des âges montre bien la structure par âge différente entre les hommes et les femmes. Ainsi, la pyramide des âges des femmes est plutôt de forme bi modale³ : avec un nombre important d'agents de moins de 30 ans (= rajeunissant normalement l'âge moyen) mais également des 60 ans et plus (rééquilibrant l'âge moyen) (graphiques 4). A noter que l'âge modal est de 38 ans (38 ans pour les femmes et 37 ans pour les hommes).

Graphique 4 - Pyramide des âges des personnels des bibliothèques au 1^{er} juin 2009



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 ... et qui diffère selon les catégories

La structure par âge diffère selon les catégories. L'âge moyen des personnels de catégorie A est plus élevé que celui des personnels des autres catégories, et ce quel que soit le sexe : 46,3 ans pour les agents de catégorie A, 43,6 ans pour les personnels de

³ Par forme bi modale il faut entendre qui fait apparaître deux catégories ayant les plus fortes valeurs.

catégorie B, et 44,7 ans pour les agents de catégorie C (tableau 1).

Chez les agents de catégorie A, les femmes sont plus âgées que les hommes. Ceci s'explique par une part d'agent de 55 ans et plus supérieure chez les femmes (34 %) par rapport aux hommes (25 %). En revanche, chez les personnels de catégorie B les hommes sont plus âgés que les femmes. Cela s'explique par une part des 50 ans et plus quasi équivalente entre les deux sexes (près d'un tiers).

Pour les personnels de catégories C, l'âge moyen entre hommes et femmes est quasi identique. En effet, malgré un nombre de femmes plus important, la structure de la pyramide reste la même : avec des 35-45 ans plus nombreux.

Tableau 1 - L'âge moyen des personnels des bibliothèques selon le sexe et la catégorie au 1^{er} juin 2009

	Hommes	Femmes	Ensemble
A	45,3 ans	46,7 ans	46,3 ans
B	44,7 ans	43,3 ans	43,6 ans
C	45,0 ans	44,5 ans	44,7 ans

Ensemble : Hommes 45,0 ans, Femmes 44,9 ans, Ensemble 44,9 ans

(Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1)

La carrière

🕒 Une sélectivité importante

On constate une déperdition importante de candidats présents au regard du nombre de candidats inscrits (52 % en moyenne pour les concours internes, 40 % pour les concours externes).

Le pourcentage de candidats admis sur listes principales par rapport au nombre de présents est variable selon les concours. Ainsi, la sélectivité est plus élevée pour l'accès à certains corps, notamment les recrutements externes des assistants de bibliothèque (0,80 % en 2008), des bibliothécaires (0,78 % en 2009) et des magasiniers (0,69 % en 2009).

🕒 Une ancienneté dans le corps actuel de 8 ans...

Cette ancienneté diffère très légèrement entre les hommes et les femmes, respectivement 8,5 ans et 8,1 ans.

Les conservateurs des bibliothèques ont l'ancienneté moyenne la plus élevée (entre 9 et 11 ans). On retrouve, également, une ancienneté moyenne dans le corps élevée chez les magasiniers des bibliothèques (en moyenne 9 ans). En revanche, dans le corps des assistants des bibliothèques l'ancienneté est plus faible : 5,3 ans en moyenne (tableau 2).

Tableau 2 - L'ancienneté moyenne dans le corps actuel des personnels des bibliothèques selon le sexe au 1^{er} juin 2009

	F	H	Ensemble
Conservateur général des bibliothèques	6,0	7,6	6,6
Conservateur des bibliothèques	10,4	9,5	10,1
Bibliothécaire des bibliothèques	7,5	7,4	7,5
Bibliothécaire adjoint spé. des bibliothèques	6,8	6,1	6,7
Assistant des bibliothèques	5,0	5,8	5,3
Magasinier des bibliothèques	8,8	9,3	9,0
Ensemble	8,1	8,5	8,2

... et un âge moyen d'entrée dans le corps de 36 ans

Il existe peu de différence entre hommes et femmes. Cependant, l'âge moyen d'entrée diffère selon le corps. Ainsi, un agent devient conservateur général des bibliothèques en moyenne vers 50 ans. Alors qu'un agent devient magasinier des bibliothèques en moyenne vers 35 ans.

A noter, qu'il existe une différence importante entre les hommes et les femmes concernant l'âge moyen d'entrée dans le corps d'assistants des bibliothèques : les hommes rentrant, en moyenne, plus tardivement que les femmes, respectivement 40 ans contre 37 ans (tableau 3).

Tableau 3 - L'âge moyen d'entrée dans le corps actuel des personnels des bibliothèques selon le sexe au 1^{er} juin 2009

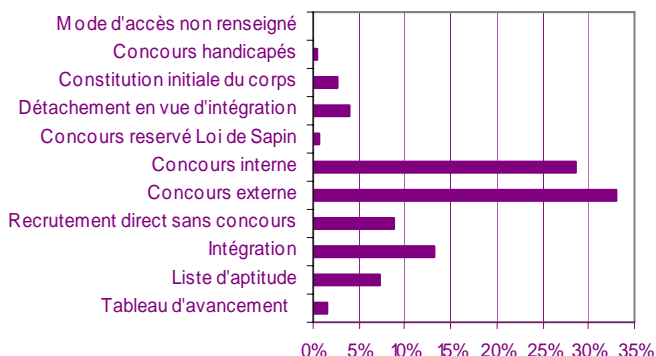
	F	H	Ensemble
Conservateurs généraux des bibliothèques	50,3 ans	48,5 ans	49,6 ans
Conservateurs des bibliothèques	35,9 ans	34,2 ans	35,4 ans
Bibliothécaires	37,9 ans	37,1 ans	37,7 ans
Bibliothécaires adjoints spé.	35,9 ans	36,7 ans	36,0 ans
Assistants des bibliothèques	37,4 ans	40,2 ans	38,4 ans
Magasiniers des bibliothèques	35,1 ans	35,0 ans	35,1 ans
Ensemble	36,1 ans	35,9 ans	36,0 ans

Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

Le concours comme mode d'accès dans le corps le plus courant

C'est principalement par voie de concours interne ou externe que les personnels des bibliothèques sont entrés dans leur corps actuel : 33 % par concours interne et 29 % par concours externe (graphique 5).

Graphique 5 - Les personnels des bibliothèques selon leur mode d'accès dans leur corps actuel au 1^{er} octobre 2009



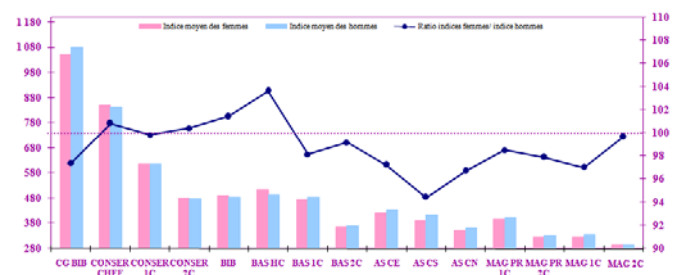
Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

Rémunération : peu de différences suivant le sexe...

L'indice moyen des personnels des bibliothèques varie suivant les corps de 1 064 points à 295 points. Cependant, il existe peu de différences entre l'indice moyen des hommes et celui des femmes. En effet, quelque soit le grade, le ratio « indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes »⁴ est compris entre 94 % et 104 %, ce qui signifie que l'écart entre les indices majorés des hommes et celui des femmes est peu marqué.

Cependant, on peut noter une particularité pour les conservateurs des bibliothèques 2^{ème} classe, les bibliothécaires, et les bibliothécaires adjoints spécialisés hors classe puisque pour ces derniers l'indice majoré moyen des femmes est supérieur à celui des hommes (graphique 6).

Graphique 6 - Les indices majorés moyens par sexe et ratio de l'indice femmes/hommes par grade au 1^{er} juin 2009



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

...mais un décalage qui s'accroît avec l'âge

Il existe peu de différence entre les hommes et les femmes de moins de 30 ans, que ce soit en termes d'indice moyen ou de déciles, cependant l'écart se creuse pour les agents de 50 ans ou plus.

En effet, la différence d'indice moyen entre les hommes et femmes est entre 0 et 7 points chez les moins de 30 ans au bénéfice généralement des femmes et entre 2 à 37 points chez les 50 ans ou plus au bénéfice généralement des hommes.

La vie des personnels

Une concentration des personnels des bibliothèques majoritairement à Paris...

L'académie de Paris regroupe le plus grand nombre de personnels des bibliothèques : 20 %. Cela s'explique par une concentration très importante des structures accueillant ces personnels (universités notamment) en région parisienne.

⁴ La courbe représentant le ratio « indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes » traduit l'écart de rémunération hommes/femmes :

Ratio < 100 signifie que l'indice des hommes est plus élevé que celui des femmes

Ratio = 100 signifie que l'indice des hommes est égal à celui des femmes

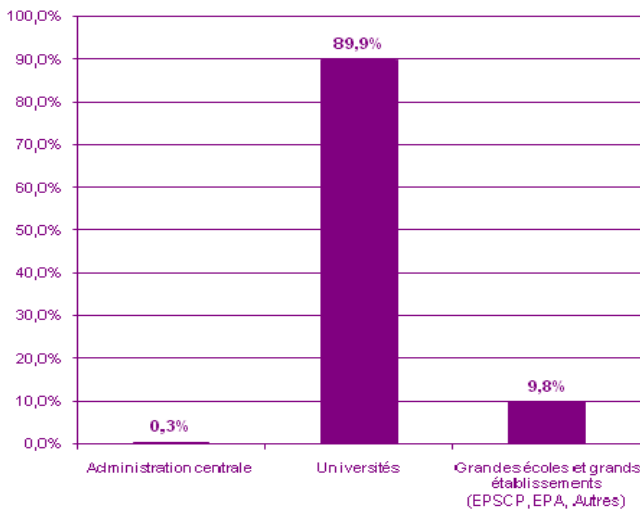
Ratio > 100 signifie que l'indice des hommes est inférieur à celui des femmes

Ainsi, plus le ratio est faible plus l'écart entre l'indice des hommes et l'indice des femmes est élevé.

📍 ...et dans les services communs de documentation

Près de 9 agents sur 10 sont affectés dans une Université, et plus particulièrement en service commun de documentation (graphique 7)

Graphique 7 - Part des personnels des bibliothèques selon l'établissement de leur affectation actuelle au 1^{er} octobre 2009



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

📍 Une ancienneté d'affectation comprise entre 1 et 9 ans

Deux tiers des personnels des bibliothèques ont entre 1 et 9 ans d'ancienneté dans leur affectation actuelle : 32 % entre 1 et 4 ans, et 34 % entre 5 et 9 ans (tableau 4). A noter que 77 % des agents ont une ancienneté de moins de 10 ans dans leur affectation actuelle.

Pas de différences significatives entre les hommes et les femmes puisque, quelque soit le sexe on retrouve également deux tiers des personnels des bibliothèques ayant une ancienneté comprise entre 1 et 9 ans.

Tableau 4 - Les personnels des bibliothèques selon leur ancienneté d'affectation et leur sexe en octobre 2009

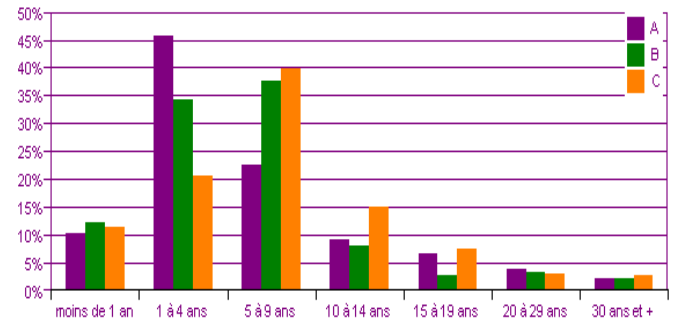
	Femmes		Hommes		Ensemble
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	
moins de 1 an	364	11 %	150	11 %	514
1 à 4 ans	1 040	33 %	433	31 %	1 473
5 à 9 ans	1 063	33 %	490	35 %	1 553
10 à 14 ans	367	12 %	146	10 %	513
15 à 19 ans	183	6 %	86	6 %	269
20 à 29 ans	101	3 %	50	4 %	151
30 ans et +	67	2 %	39	3 %	106
Total	3 185	100 %	1 394	100 %	4 579

Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

De plus, on constate que les personnels de catégorie A ont une ancienneté d'affectation parmi les plus faible : plus de 55 % des agents ont une ancienneté d'affectation de moins de 5 ans (contre 46 % pour les personnels de catégorie B et 33 % pour ceux de catégorie C).

En revanche, les personnels de catégorie C connaissent une part de personnels ayant une ancienneté de 10 ans ou plus la plus importante : 28 % contre 22 % pour les personnels de catégorie A et 16 % pour les personnels de catégorie B (graphique 8).

Graphique 8 - Les personnels des bibliothèques selon leur ancienneté d'affectation et leur catégorie en octobre 2009

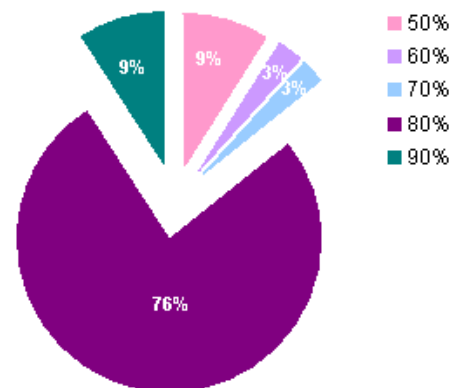


Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

📍 Une part d'agent à temps partiel relativement faible...

5 % des personnels des bibliothèques sont à temps partiel⁵. Pour ces agents à temps partiel, la quotité de 80 % est la plus sollicitée : plus de 7 agents sur 10 l'utilisent en octobre 2009. La quotité de 90 % concerne 9 % des agents à temps partiel, de même que le mi-temps (graphique 9).

Graphique 9 - Les personnels des bibliothèques à temps partiel selon leur quotité de travail au 1^{er} octobre 2009



(Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1)

De plus, ce sont parmi les personnels de catégories B et C que l'on trouve la part d'agent à temps partiel la plus élevée : 6 % des agents de catégories B et C sont à temps partiel. A contrario, seuls 3 % des agents de catégorie A exercent à temps partiel.

⁵ Par temps partiel, il faut comprendre tous les agents ayant une quotité de service >1. Les données relatives aux quotités de service proviennent des établissements. A ce jour, ces données restent partielles.

🕒 ...mais des femmes plus concernées

En effet, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes : respectivement 6 % contre près de 2 %.

Parmi les agents à temps partiel, plus de 90 % des hommes exercent à 80 % contre 75 % des femmes. En revanche, les femmes travaillent plus souvent à mi-temps que les hommes (tableau 5).

Tableau 5 - Les personnels des bibliothèques selon leur quotité de travail au 1^{er} octobre 2009

	Femmes		Hommes		Ensemble
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	
50	19	9%	2	9%	21
60	6	3%			6
70	6	3%			6
80	153	75%	21	91%	174
90	21	10%			21
Total temps partiel	205	100%	23	100%	228

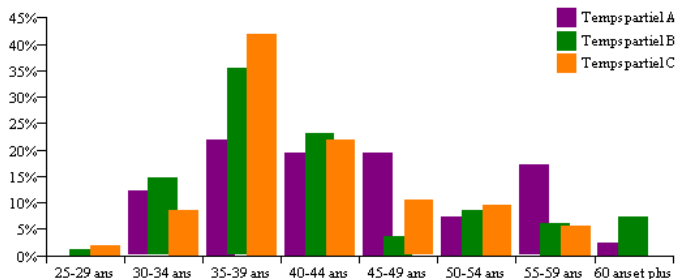
Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 Les 30-34 ans plus concernés par le temps partiel

Quelque soit la catégorie et le sexe, le temps partiel correspond à deux périodes d'âges principales : entre 35 et 44 ans pour élever les enfants, et aux alentours de 55 ans avec l'introduction du dispositif de cessation progressive d'activité.

Il est à noter, cependant, la particularité des personnels de catégorie A : avant 45 ans la part des agents à temps partiel est la plus faible et à l'inverse après 45 ans, cette part est la plus élevée (graphique 10).

Graphique 10 - Part des personnels des bibliothèques à temps partiel selon la catégorie et le groupe d'âge au 1^{er} octobre 2009



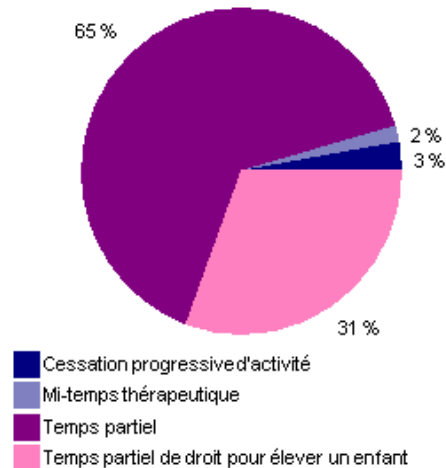
Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 Près de 2/3 sont à temps partiel sans raisons particulières

Parmi les personnels des bibliothèques à temps partiel, près de un tiers le sont de droit pour élever un enfant.

3 % le sont au vu d'une cessation progressive d'activité et 2 % pour des raisons thérapeutiques (graphique 11).

Graphique 10 - Les personnels des bibliothèques à temps partiel selon leur modalité de service au 1^{er} octobre 2009



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

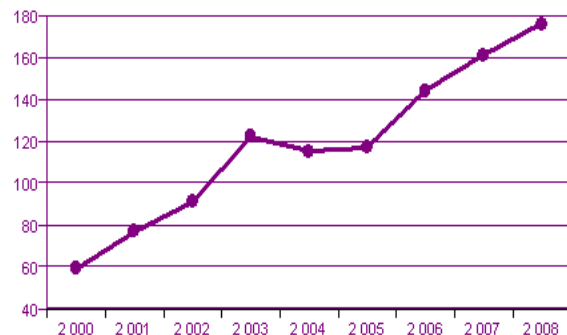
A noter que cette tendance s'observe quelque soit la catégorie, le sexe et l'âge.

Les fins de fonctions

🕒 Un nombre de départs en augmentation depuis 2000

Entre 2000 et 2008, le nombre de départs (quelque soit le type) n'a cessé d'augmenter passant respectivement de 59 à 176 (graphique 11).

Graphique 11 - Le nombre de départs des personnels des bibliothèques de 2000 à 2008



Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 Plus de 80 % des départs le sont pour motifs de retraite...

Quelque soit l'année, le corps, le sexe et l'âge le motif de retraite le plus souvent déclaré est la retraite à 87 %.

Le nombre de départ à la retraite n'a cessé d'augmenter depuis 2000 à l'image des départs toutes causes confondues : il est passé de 41 à 152 entre ces deux dates. Ce phénomène s'observe quelque soit le corps de l'agent.

🕒 ... ce qui représente un taux de départ⁶ de près de plus de 3 %

Le taux de départ en retraite pour les personnels de la filière bibliothèque n'a cessé d'augmenter de 2005 à 2008 : il est passait de 3,0 % à 3,4 %. Cette augmentation s'explique par le vieillissement de la population (tableau 6).

Tableau 6 - Les taux de départs en retraite pour les personnels de la filière des bibliothèques de 2005 à 2008

	Nbre de départs en retraite	Personnel de bibliothèques en activité	Taux de départs
2005	101	4 495	2,2%
2006	113	4 500	2,5%
2007	143	4 472	3,2%
2008	152	4 422	3,4%

Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

Si on fait une analyse par corps, on constate que plus on se situe dans un corps hiérarchiquement élevé plus le taux de départ accroît. Ainsi, le taux de départ (tous motifs confondus) des conservateurs généraux des bibliothèques est de 13 % contre 2 % pour les magasiniers des bibliothèques.

Tableau 7 - Taux de départ (tous motifs confondus et à la retraite) des personnels des bibliothèques en 2008

	Effectifs en activité*	Départs (tous motifs confondus) en 2008		Départs à la retraite en 2008	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux
Conservateurs généraux des bibliothèques	104	13	13%	12	12%
Conservateurs des bibliothèques	784	31	4%	29	4%
Bibliothécaires	483	30	6%	25	5%
Bibliothécaires adjoints spécialisés	914	45	5%	40	4%
Assistants des bibliothèques	304	9	3%	7	2%
Magasiniers des bibliothèques	1875	45	2%	39	2%
Ensemble	4 464	173	4%	152	3%

Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 Un âge moyen à la retraite quasi stable depuis 2000

Quelque soit le corps, l'âge moyen de départs à la retraite est quasi stable : 60,8 ans en 2008. Les conservateurs généraux des bibliothèques et les magasiniers des bibliothèques se distinguent avec une hausse de l'âge moyen de départ à la retraite plus importante.

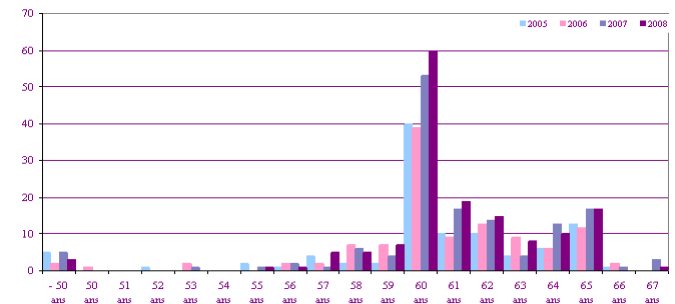
🕒 C'est entre 60 et 65 ans qu'ont lieu 80 % des départs à la retraite en 2008

Quelque soit l'année, c'est entre 60 et 65 que le nombre départ à la retraite est le plus important.

C'est, d'ailleurs à l'âge de 60 ans que le plus grand nombre de personnes part à la retraite.

Entre ces deux âges le nombre de personnels partant à la retraite augmente avec les années. Cela s'explique par l'augmentation globale du nombre de départ tous motifs confondus entre 2000 et 2008 (graphique 11).

Graphique 11 - La répartition par âge des personnels partant à la retraite entre 2000 et 2008



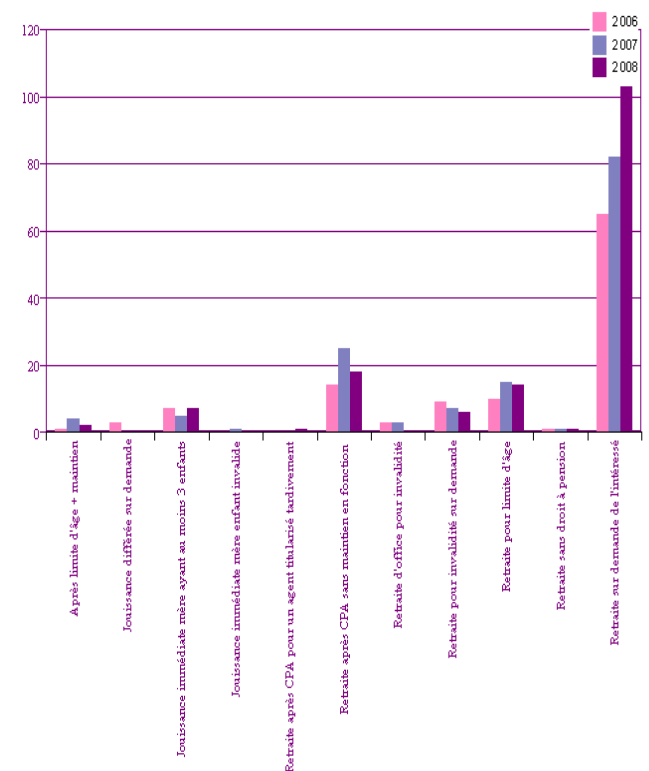
Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1

🕒 Plus de la moitié des retraites se font sur demande d'ancienneté en 2008

En 2008, plus de deux tiers des agents sont partis en retraite sur demande de l'intéressé, 12 % suite à une cessation progressive d'activité et 9 % pour limite d'âge. A noter que la jouissance immédiate pour les mères ayant au moins 3 enfants concerne 5 % des personnels.

Les différences selon les années sont peu marquées tout comme les différences entre les corps.

Graphique 12 - Les motifs de départ à la retraite des personnels des bibliothèques de 2006 à 2008 en pourcentage



⁶Le taux de départ est le nombre de départs observés durant l'année rapporté au nombre de personnels en activité é.

Encadré – Sources et champs de l'étude

Les données figurant dans cette étude sont issues de l'annuaire POPPEE BIB (système d'information des ressources humaines concernant les personnels des bibliothèques); celui-ci résulte de la consolidation des bases de données académiques et de celle de l'administration centrale. L'annuaire a été consulté à différentes période de l'année 2009. Ainsi, les totaux peuvent être légèrement différents d'un thème à un autre.

D'autres données sont issues du bureau de gestion de la filière bibliothèque et des tableaux de bord du bureau DGRH C1-1.

Les données concernant les thèmes « Effectifs et caractéristiques démographiques », « La carrière », « La vie des personnels » recensent les personnels en activités en gérés par le Ministère. C'est-à-dire les personnels en position d'activité (titulaires ou stagiaires) dont le support d'affectation est de type « principal » et sur le programme 150.

- ❖ **Personnel en position d'activité** : toutes les personnes en position d'activité C100 à C199. Ainsi les personnels en position d'activité mais gérés ailleurs par une autre structure (code C117) peuvent être pris en compte dans l'analyse.

Position de l'agent	Effectif
C100 : en attente de réintégration	2
C101 : en activité dans ACAD./DEP./ADM.CENT./ETAB.	4 521

Source : Annuaire « POPPEE -BIB », DGRH C1-1 au 1^{er} juin 2009

Ainsi les personnels en position interruptible d'activité (détachement, disponibilité, congé parental, ...), les contractuels, et les agents en activité sans programme LOLF n'ont pas été pris en compte.

L'évolution de 2004 à 2008 a été permise grâce à la récupération de requêtes déjà existantes sous Business Object. Cependant, la définition de la population des personnels de bibliothèques est un peu différente de celle choisie pour ce rapport. En effet, pour les années antérieures à 2009 il est question d'occupation d'emploi et non plus d'activités.

- ❖ **Personnel occupant un emploi** : toutes les personnes en position d'activité C100 à C199. Ainsi les personnels en position d'activité mais gérés ailleurs par une autre structure (code C117) peuvent être pris en compte dans l'analyse. Les codes congé L02 et L12 sont pris en compte dans l'occupation d'emploi, tout en sachant que le congé doit avoir pris fin au 1^{er} du mois de l'année x. La plupart des variables sont traités en fonction de l'occupation d'emploi et non pas de l'affectation.

Les données concernant le thème « Fin de fonctions » concernent les agents titulaires ou stagiaires sans distinction de programme ; les personnels qui étaient en position d'activité avant la fin de fonction ; et l'ensemble des motifs de sortie (cessation définitive de fonction, fin de fonction, fin de stage (hors le fin de stage pour changement de corps/grade).

