



## Les personnels des bibliothèques : les grands indicateurs par académie

Cette étude fait suite à celle portant sur les caractéristiques des personnels des bibliothèques, 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 et plus particulièrement par académie.

### ☛ Une concentration de personnels des bibliothèques à Paris...

En effet, l'académie de Paris regroupe le plus grand nombre de personnels des bibliothèques (près de 20 %) (Carte 1). Cela s'explique par la concentration majoritaire des structures nationales liées aux bibliothèques (universités notamment) en région parisienne.

L'académie de Lyon est, également, un lieu stratégique dans le domaine des bibliothèques avec l'implantation de l'École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques (ENSSIB).

### ☛ ...et un manque de personnels dans trois académies

En rapportant le nombre de personnels des bibliothèques au nombre d'étudiants pour chaque académie cela nous permet de voir la carence en terme de personnels des bibliothèques pour certaine académie. A contrario, cela permet de montrer que d'autres académies peuvent être relativement bien pourvues (Carte 2).

Ainsi, on retrouve les académies de Paris et de Besançon avec l'un des indicateurs les plus élevés : dans l'académie de Paris il y a près de 26 personnels des bibliothèques pour 10 000 étudiants contre plus de 24 pour 10 000 étudiants dans l'académie de Besançon.

En revanche, les académies de Nantes et Lille connaissent un indicateur parmi les plus faibles : près de 15 agents pour 10 000 étudiants.

### ☛ Un taux de féminisation<sup>1</sup> relativement homogène entre les académies

Hormis pour les académies de La Corse et de La Réunion, le taux de féminisation est élevé dans toutes les académies : entre 64 % et 82 % (Carte 3).

Les académies où le taux de féminisation est le plus élevé semblent se concentrer au centre et au sud-est de la France. Les académies de Nantes et de Rennes connaissent également un taux de féminisation égale voire supérieure à la moyenne nationale (= 70 %).

Cependant, alors que les académies de la région parisienne se distinguent par un nombre d'agent femmes parmi les plus élevés, l'académie de Paris connaît un taux de féminisation inférieure à la moyenne nationale : respectivement 67 % contre 70 %.

A noter, que seize académies connaissent un taux de féminisation inférieure à la moyenne nationale. A contrario onze académies connaissent un taux supérieur à la moyenne nationale. Deux académies ont le même taux de féminisation que celui observé sur l'ensemble du territoire.

### ☛ Un taux d'encadrement<sup>2</sup> plus important dans le sud de la France

Même si pour la plupart des académies le taux d'encadrement varie entre 25 et 34 %, on constate que le nord-ouest connaît la part de personnels de catégorie A la plus faible (par exemple, à Lille le taux d'encadrement est de 21 % ; à Rouen il est de 24 % ; et à Orléans-Tours de 22 %) (Carte 4). En revanche, c'est dans le sud que l'on voit les taux d'encadrement les plus élevés : Montpellier avec 36 % de personnels de catégorie A et Lyon avec 46 %, ce qui est largement supérieur à la moyenne nationale (= 31 %).

L'académie de Paris se distingue également avec un des taux d'encadrement les plus élevés : 37 % des personnels sont de catégorie A. Cela s'explique en grande partie par la présence des grandes institutions dans la capitale qui recrute plus souvent des personnels de catégorie A.

A noter, que dix-sept académies ont un taux d'encadrement inférieur à la moyenne nationale. A contrario, neuf académies ont un taux supérieur à la moyenne nationale et deux académies connaissent le même taux d'encadrement.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

### 📍 Une population moins jeune à l'ouest et au sud de la France...

C'est dans les académies de l'ouest et du sud de la France que la part des personnels des bibliothèques de moins de 35 ans est parmi les plus faibles : notamment pour les académies d'Aix-Marseille, Caen, Bordeaux, Rennes, Toulouse et Montpellier où la part des personnels de moins de 35 ans représente de 9 % à 12 %, ce qui est en dessous de la moyenne nationale (= 5 %). A cela s'ajoute, une part des personnels de 55 ans et plus parmi les plus élevées : notamment pour les académies d'Aix-Marseille, Caen, Rennes, Bordeaux et Toulouse où la part des personnels de 55 ans et plus représente de 24 % à 33 % ce qui est bien au-dessus de la moyenne nationale (= 22 %) (Cartes 5 et 6).

En revanche, les académies de l'est de la France, comme Reims, Nancy-Metz, Besançon, Lyon et Nice connaissent une part de personnels de moins de 35 ans parmi les élevées (entre 15 % et 25 %).

Les académies de La Corse et d'Orléans-Tours se distinguent puisqu'elles connaissent à la fois une part de personnels de moins de 35 ans parmi les faibles et une part des 55 ans et plus également parmi les plus faibles.

### 📍 ...expliquant un indice de vieillissement<sup>3</sup> élevé pour ces académies

L'indice de vieillissement varie entre 0 et 700 jeunes agents de 55 ans et plus pour 100 jeunes de moins de 35 ans alors que la moyenne nationale est de 147.

C'est donc dans les académies de l'ouest et du sud de la France que l'on retrouve un indice faible : pour les académies de Caen, Rennes, Bordeaux, Montpellier, Toulouse et Aix-Marseille, l'indice de vieillissement se situe entre 186 et 380 agents de 55 ans et plus pour 100 jeunes de moins de 35 ans. Il est très en-deçà de celui observé pour le territoire (147 agents de 55 ans et plus p. 100 jeunes de moins de 35 ans) (Carte 7).

En revanche, les académies de Besançon, Lyon, Rouen, Nantes, Reims et surtout Lille connaissent un indice de vieillissement plus faible : moins de 100 agents de 55 ans et plus pour 100 jeunes de moins de 35 ans. L'académie de Lille se démarque d'ailleurs avec 56 agents de 55 ans et plus 100 jeunes de moins de 35 ans.

### 📍 Deux académies se détachent avec un taux à temps partiel élevé

La part des personnels à temps partiel par académie est comprise entre 1 % et 19 % contre 5 % pour la moyenne nationale.

Les académies d'Amiens et de Dijon se distinguent avec un taux d'agents à temps partiel particulièrement élevé : respectivement 16 % et

19 %. En revanche les académies de Poitiers, Nice, Clermont-Ferrand, Reims, Paris et la région parisienne connaissent une part d'agents à temps partiel parmi les plus faibles (1 % à 3 %) (Carte 8).

A noter, que treize académies ont un taux d'agents à temps partiel en dessous de la moyenne nationale. Trois académies ont un taux équivalent à celui observé sur l'ensemble du territoire. Enfin, treize académies ont un taux d'agents à temps partiel au-dessus de la moyenne nationale.

### 📍 Une ancienneté dans leur affectation d'origine de moins de 3 ans disparate selon les académies

La part des agents dont la présence dans l'académie d'affectation est inférieure à trois ans représente 30 %. Ce taux varie entre 11 % et 44 % (hors DOM) suivant les académies.

Les académies de Dijon, La Corse, Clermont-Ferrand et Rennes se distinguent par un taux de personnels des bibliothèques ayant une ancienneté d'affectation de moins de 3 ans le plus faible (entre 11 % et 18 %). A contrario, les académies de Limoges, Lyon et Poitiers connaissent les taux les plus élevés (entre supérieur à 35 %).

Paris et la région parisienne se distingue également avec un taux parmi les plus élevés : de 27 % à 34 %.

Dix-huit académies connaissent un taux d'ancienneté d'affectation de moins de 3 ans inférieur à la moyenne nationale qui est de 30 %. En revanche, dix académies ont un taux supérieur et une académie a un taux égal à celui de la moyenne nationale.

### 📍 Un taux de départ<sup>4</sup> à la retraite relativement faible dans le nord-ouest de la France

Concernant les départs en retraite, le taux varie entre 0 % et 10 % selon l'académie.

Les académies de Rouen, Rennes, Nantes et Orléans-Tours se distinguent avec un taux de départ à la retraite parmi les plus faibles du territoire : moins de 2 % (Carte 9). En revanche, les académies d'Aix-Marseille, de Caen, Limoges et surtout Poitiers connaissent un taux de départ à la retraite avoisinant les 10 %. Ces taux élevés pouvant s'expliquer, en partie, par leur faible effectif augmentant plus facilement les pourcentages.

Il est à noter que les académies de La Corse, La Nouvelle-Calédonie, et La Réunion n'ont connu aucun départ à la retraite en 2008.

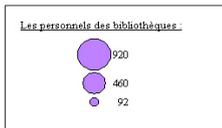
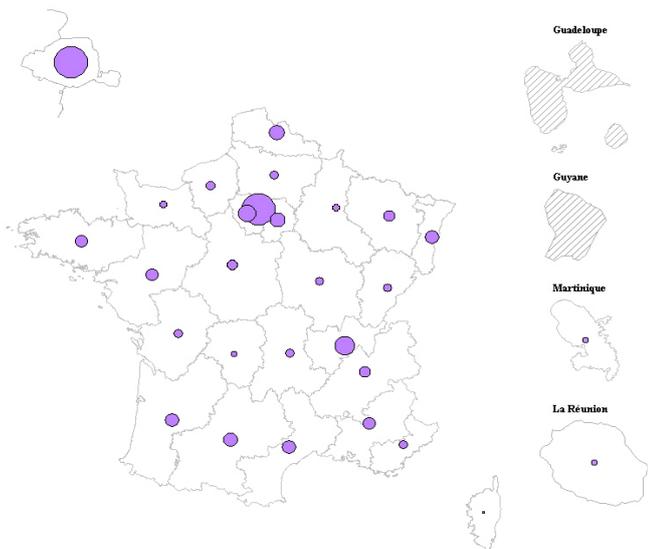
Dix-neuf académies se trouvent en-dessous de la moyenne nationale, quatre ont le même taux de départ, et six se trouvent au-dessus de la moyenne nationale (3%).

<sup>3</sup> L'indice de vieillissement est le rapport entre les personnes de 55 ans et plus et celles âgées de moins de 35 ans

<sup>4</sup> Le taux de départ à la retraite est le nombre de départs à la retraite observés durant l'année rapporté au nombre de personnels en activité.

**Carte 1 – Répartition des personnels des bibliothèques au 1<sup>er</sup> juin 2009**

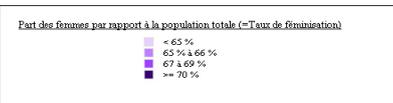
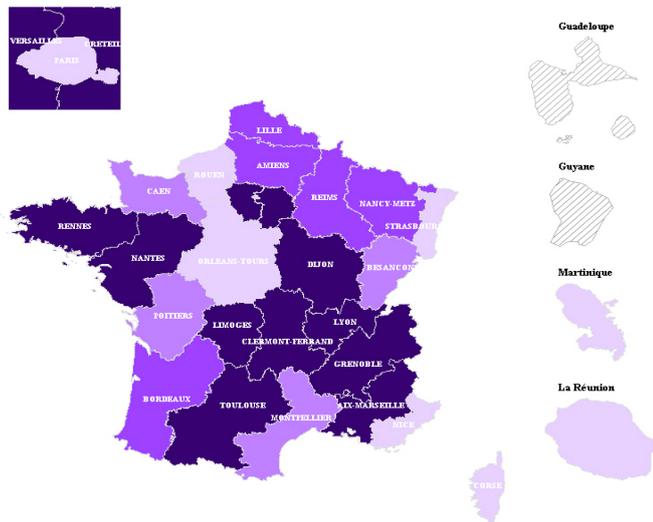
**Répartition des personnels des bibliothèques au 1er juin 2009**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

**Carte 3 – Taux de féminisation des personnels des bibliothèques au 1<sup>er</sup> juin 2009**

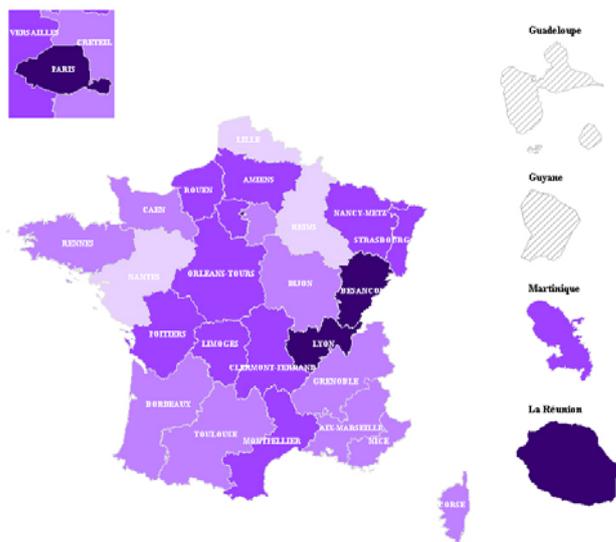
**Taux de féminisation des personnels des bibliothèques au 1er juin 2009**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

**Carte 2 – Indicateur du nombre de personnels des bibliothèques pour 10 000 étudiants au 1<sup>er</sup> juin 2009**

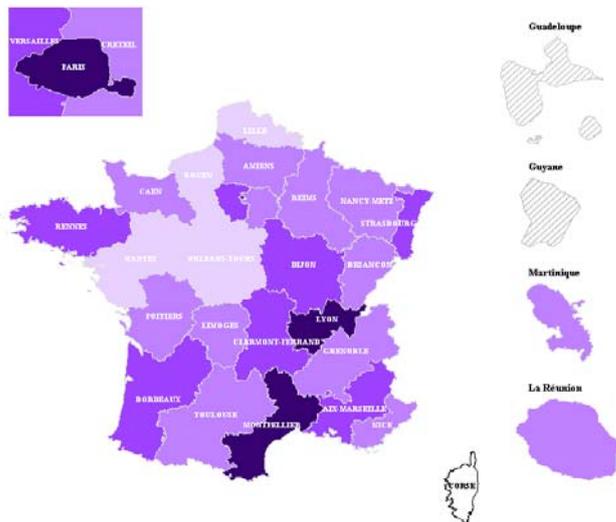
**Indicateur du nombre de personnels des bibliothèques pour 10 000 étudiants au 1er juin 2009**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

**Carte 4 – Taux d'encadrement des personnels des bibliothèques au 1<sup>er</sup> juin 2009**

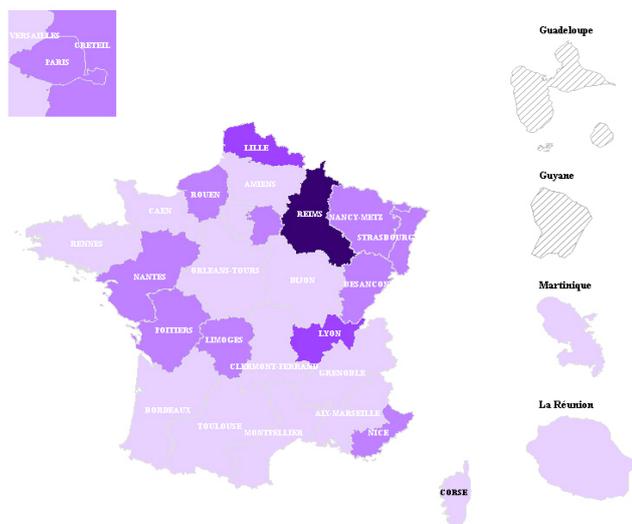
**Taux d'encadrement personnels des bibliothèques au 1er juin 2009**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

**Carte 5 – Part des personnels des bibliothèques de moins de 30 ans au 1<sup>er</sup> juin 2009**

**Part des personnels des bibliothèques de moins de 35 ans au 1<sup>er</sup> juin 2009**

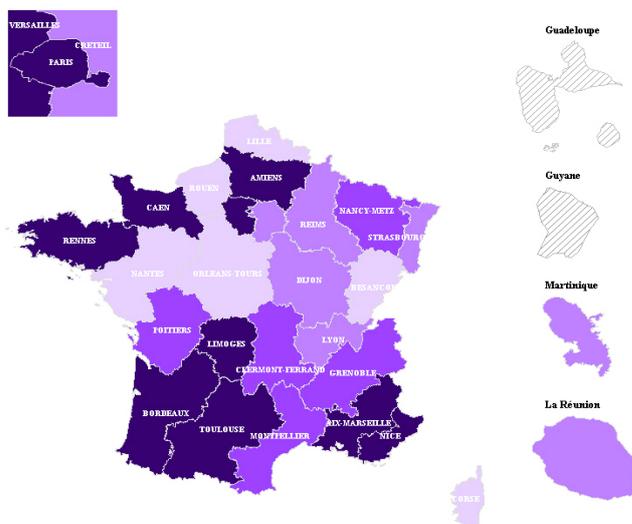


Part des moins de 35 ans sur l'ensemble de la population

- < 15 %
- 15 % à 19 %
- 20 % à 24 %
- >= 25 %

**Carte 6 – Part des personnels des bibliothèques de 55 ans et plus au 1<sup>er</sup> juin 2009**

**Part des personnels des bibliothèques de 55 ans et plus au 1<sup>er</sup> juin 2009**



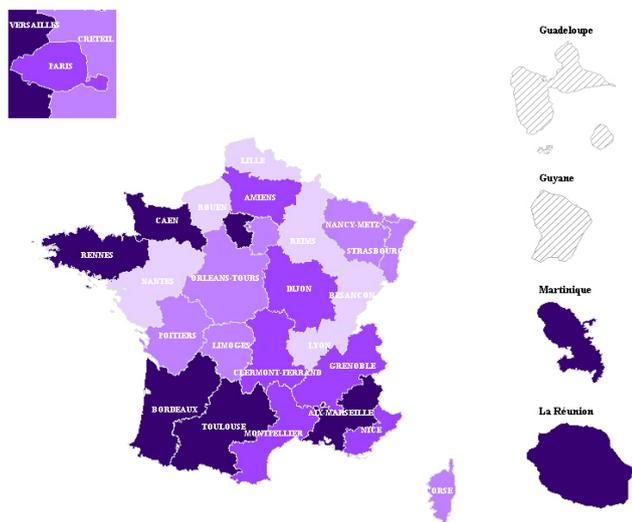
Part des 55 ans et plus sur l'ensemble de la population

- < 15 %
- 15 % à 19 %
- 20 % à 24 %
- >= 25 %

Source : Annuaire POPPEE BIB, au 1<sup>er</sup> juin 2009 - MAPINFO - DGRH CI-1

**Carte 7 – Indice de vieillissement des personnels des bibliothèques au 1<sup>er</sup> juin 2009**

**Indice de vieillissement des personnels des bibliothèques au 1<sup>er</sup> juin 2009**



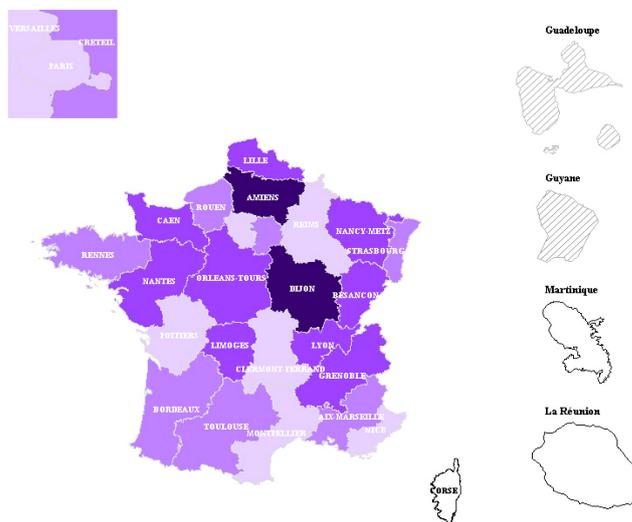
Indice de vieillissement  
(des 55 ans et plus/moins de 35 ans)

- < 100 agents de 55 ans et plus pour 100 agents de moins de 35 ans
- 100 à 150 agents de 55 ans et plus pour 100 agents de moins de 35 ans
- 150 à 200 agents de 55 ans et plus pour 100 agents de moins de 35 ans
- >= 200 agents de 55 ans et plus pour 100 agents de moins de 35 ans

Source : Annuaire POPPEE BIB, au 1<sup>er</sup> juin 2009 - MAPINFO - DGRH CI-1

**Carte 8 – Part des personnels des bibliothèques à temps partiel au 1<sup>er</sup> juin 2009**

**Part des personnels des bibliothèques à temps partiel au 1<sup>er</sup> juin 2009**



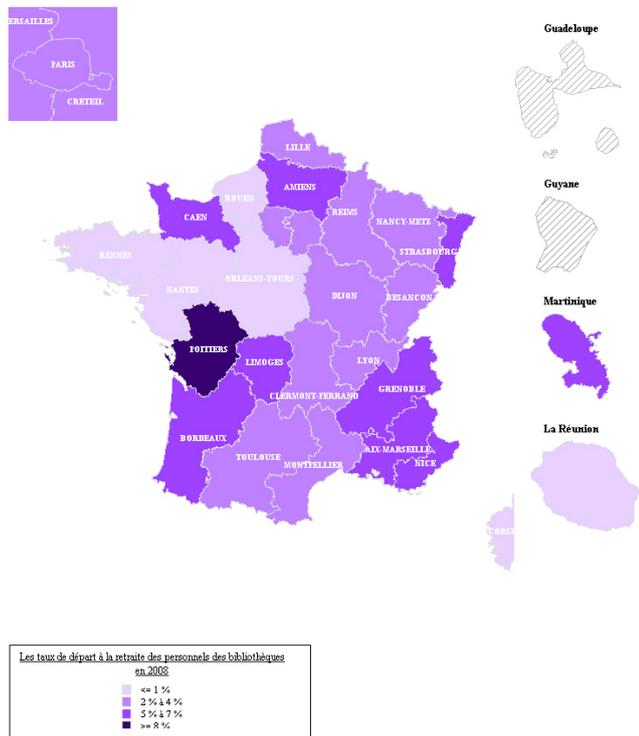
Part des personnels de bibliothèque à temps partiel sur l'ensemble de la population

- < 5 %
- 5% à 10%
- >10 %
- Autres

Source : Annuaire POPPEE BIB, au 1<sup>er</sup> juin 2009 - MAPINFO - DGRH CI-1

**Carte 9 – Le taux de départ en retraite des personnels des bibliothèques en 2008**

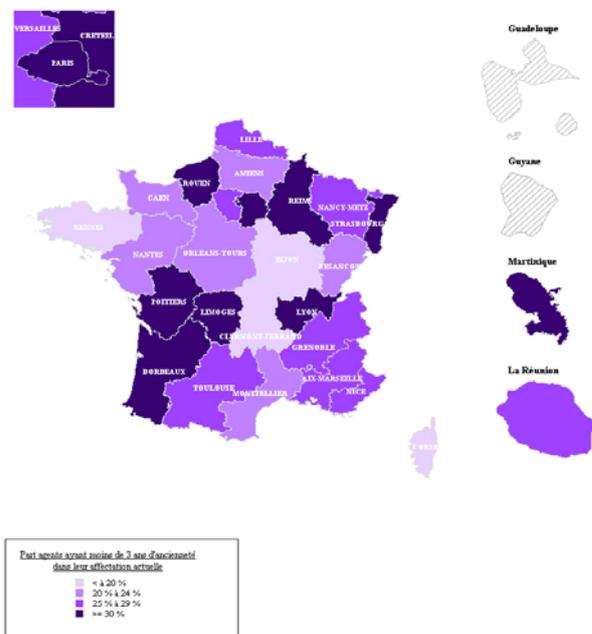
**Le taux de départ en retraite des personnels des bibliothèques**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er décembre 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

**Carte 10 – Les personnels de bibliothèque ayant une ancienneté dans leur académie d'origine d'affectation de moins de 3 ans au 1<sup>er</sup> juin 2009**

**Les personnels des bibliothèques ayant une ancienneté dans leur académie d'affectation de moins de 3 ans au 1er juin 2009**



Source : Annuaire POPPE BIB, au 1er juin 2009 - MAPINFO - DGRH C1-1

## Encadré 1 – 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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).

