

{ BnF

Etat des lieux et idées pour la mise en place d'une politique de la diversité à la BnF

Florian FORESTIER

Chef de projet labellisation diversité

Sous l'autorité de la Directrice générale adjointe, Directrice de l'administration et du personnel

1. Introduction

L'engagement de la Bibliothèque nationale de France dans un processus de labellisation vient prolonger une prise en compte de longue date de la diversité. Celle-ci constitue une question centrale pour établissement public qui assume des missions culturelles, accueille un large public et regroupe de nombreux corps de métiers.

Le respect et la valorisation de la diversité sont au cœur des missions de l'établissement. Ils constituent des principes fondamentaux de la politique documentaire et de la constitution de collections universalistes et généralistes et sont inscrits au cœur de la politique des publics de l'établissement ainsi que de son action culturelle, laquelle intègre à tous ses niveaux le souci de l'égalité et de la diversité. La BnF fait par ailleurs depuis longtemps de la question de l'accessibilité, en particulier, une problématique structurante de toute son action, et héberge des dispositifs nationaux comme la plateforme sécurisée de transferts d'ouvrages numériques dite PLATON.

La question de la diversité a par ailleurs été inscrite dans le contrat de performance 2017-2021 de l'établissement comme un volet incontournable de la responsabilité sociale de l'établissement. Un ensemble de mesures a été pris pour diffuser une culture de la diversité dans les différents domaines d'actions : nomination d'un responsable dès 2017, mise en place d'une procédure de prévention des situations de harcèlement, engagement, sous l'impulsion de la Présidente, d'une politique volontariste de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, réflexion sur les enjeux du vieillissement effectifs et du dialogue intergénérationnel dans un contexte de transformation des pratiques professionnelles...

L'engagement dans une procédure de labellisation constitue une suite naturelle de ces actions ; elle offre l'opportunité de les structurer et d'en assurer la pérennité et la cohérence en les inscrivant dans un véritable projet d'établissement, mobilisant toutes ses directions et départements, son encadrement, et irrigant l'ensemble de ses politiques culturelles.

Le présent rapport s'inscrit dans ce contexte. Il participe de l'état des lieux préalable à l'engagement de l'établissement dans un processus de labellisation et de la réflexion concernant la définition de plans d'action. La rédaction d'un rapport diversité sera annualisée, mais ce premier rapport ne détermine cependant pas le modèle selon lequel les suivants seront établis, ni les parties-prenantes qui prendront part à son élaboration. Ces questions ont en effet vocation à être discutées et précisées lors d'ateliers menés dans le cadre du processus de labellisation.

Le présent rapport se nourrit de différents matériaux.

Il s'appuie pour partie sur un premier travail effectué par le chef de projet labellisation en 2017, et remis à jour en 2019. Détenteur d'une RQTH (reconnaissance de travailleur handicapé), le responsable avait accompagné ce travail d'un rapport d'étonnement inspiré de sa propre situation, assorti de préconisations, dont certains éléments sont repris ici.

Ce rapport s'appuie également sur différents documents structurants de l'établissement, comme le rapport annuel, le contrat de performance 2017-2021, les bilans sociaux 2019 et 2020, le rapport de situation comparée 2019 et 2020.

Il s'appuie également sur les travaux accompli par le Ministère de la Culture dans le cadre de sa propre labellisation, en particulier les résultats de l'enquête bisannuelle sur la « perception des discriminations » (à laquelle tous les agents des Etablissements Publics sont invités à participer).

Il résulte tout autant d'un ensemble d'entretiens et de réunions menées avec différents agents, encadrants, responsables transverses, chargés de missions susceptibles de croiser la problématique de la diversité, mais également de personnalités extérieures (universitaires, responsables d'établissements publics, responsables du ministère de la Culture, responsables diversité dans des entreprises privées, anciens élus).

Dans le contexte de la préparation de la candidature de la BnF au Label diversité, un ensemble de manifestations a par ailleurs été organisé.

- plusieurs réunions d'information et d'échange ont eu lieu auprès de la DdRH. Des séances de travail spécifiques ont été organisées avec le service de l'action sociale, la conseillère de prévention et les assistants de prévention.
- à l'occasion du premier comité de pilotage, les participants, représentants des principales directions et délégations, ont été invité à proposer des éléments de diagnostic concernant leur perception des principaux enjeux de la démarche, et à compléter ceux-ci sur un document collaboratif en prévision du second comité de pilotage
- des rencontres bilatérales avec les organisations syndicales ont été proposées, une seule organisation ayant donné suite, les autres préférant rester dans le cadre d'échange des instances sur ce sujet.
- Une réunion d'analyse des risques de discriminations par critère impliquant différents acteurs de l'établissement (DdRH, action sociale, conseillère de prévention, ainsi qu'une OS) a été menée le 29/11/2021.

Enfin, plusieurs réunions de travail ont été organisées, entre des équipes de la BnF, la cellule du ministère de la Culture en charge de la prévention des discriminations, et le Cabinet Altidem afin d'identifier plus précisément les forces et faiblesses de l'établissement et de déterminer un mode de travail et de collecte d'information.

Ces actions ont permis de dégager un certain nombre de lignes de forces que le présent rapport expose en trois parties.

Une première partie repose sur une analyse des risques et une analyse catégorielle. Nous passons en revue les 25 critères de discrimination définis par la loi puis nous concentrons des analyses plus précises aux problématiques de l'âge, du handicap (le principal motif de signalement pour discrimination auprès du Défenseur des Droits en France¹) et de la santé, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'origine. Les différents retours s'accordent sur l'importance d'apporter une attention particulière à la problématique de l'âge, à la fois du point de vue du vieillissement général des agents, spécialement ceux accomplissant des tâches physiques, et du point de vue du dialogue intergénérationnel et de la transmission des savoir-faire dans un contexte de transformation des métiers. De fait, de par son caractère d'établissement patrimonial et de tête de réseau, place de fait au centre de son questionnement la transmission dans un environnement technique plus changeant que jamais.

¹ <https://informations.handicap.fr/a-2020-handicap-1er-motif-discrimination-et-de-4-30553.php>

Une deuxième partie fait le bilan des actions de nature procédurale et administrative en œuvre ou à mettre en œuvre. La question du cadrage par des procédures est considérée comme essentielle pour prévenir toutes sortes de risques psychosociaux. Beaucoup de situations très concrètes (changement de sexe, etc.) ne sont pas cadrées par des procédures claires, ce qui laisse aux responsables une marge de manœuvre et d'interprétation qu'eux-mêmes jugent parfois excessive. Un travail d'explicitation, de formalisation autour de la prévention des discriminations et de la diversité est jugé indispensable, même si sa mise en place peut se heurter à l'ancienneté des organisations en place.

La troisième partie procède d'un autre point souligné lors des différents échanges menés : le risque de disparité entre les volets internes et externes de la politique de la diversité et le besoin de bien appréhender celles-ci comme différentes facettes d'une même question. Il s'avère en effet que la BnF mène, sans toujours en assurer la lisibilité globale, de nombreuses actions en faveur de la diversité au sein de ses politiques culturelles, scientifiques, patrimoniales, et des publics. L'établissement conduit en particulier des projets très élaborés dans le champ de l'accessibilité, en particulier numérique, et porte des dispositifs nationaux comme Platon. Mais cette politique externe très volontaire contraste avec une prise en compte interne qui offre d'importantes marges de progrès. La labellisation pourrait ainsi contribuer à faire en sorte que sujets RH et sujets métiers s'enrichissent mutuellement, et la mise en place d'un cercle vertueux.

La conclusion souligne certaines limites des constatations précédentes, liées au manque d'information précise et concrète sur certaines discriminations pouvant être rencontrées par les agents et le besoin d'enquêtes permettant de mieux percevoir la situation pour mieux agir.

Table des matières

1. Introduction	2
PARTIE 1 – Contexte et analyses	6
2. La prévention des discriminations et politique de la diversité : un projet d'établissement.....	6
La lutte contre le harcèlement : une priorité de longue date	6
Le recrutement d'un responsable	6
La démarche responsabilité sociétale	7
L'engagement dans la labellisation	7
3. Analyse des risques.....	9
Âge	12
Handicap	15
Égalité femmes-hommes	17
Origine	22
PARTIE 2 – Actions engagées dans le champ de l'administration.....	23
4. Actions engagées dans le champ de l'administration.....	23
La mise en place de procédures	23
La formation : un point fort reconnu de l'établissement	28
Innovation	30
Relations de l'établissement et de ses parties-prenantes et sous-traitants.....	31
PARTIE 3 – Les autres actions engagées.....	33
5. La diversité au cœur des missions et de l'action scientifique et culturelle de l'établissement.....	33
Politique des publics.....	33
Pour l'accueil et l'accompagnement des publics	36
Collections	37
La programmation culturelle.....	38
L'action pédagogique.....	40
Accessibilité	41
Coopération, relations internationales	43
6. Conclusion.....	45

PARTIE 1 – Contexte et analyses

2. La prévention des discriminations et politique de la diversité : un projet d'établissement

Historique de l'action de l'établissement

La lutte contre le harcèlement : une priorité de longue date

Dès 2008, l'établissement s'est employé à établir des procédures de traitement de situations relatives aux RPS, avec la publication d'une première circulaire posant le cadre général de traitement des risques psychosociaux dans l'établissement.

En 2013, une note de la Directrice générale ciblant les propos discriminatoires ainsi que les incivilités est adressée aux directeurs et directrices de département, leur donnant pour mission d'en assurer la diffusion auprès de leur équipe d'encadrement, et de la faire connaître à tous leurs agents.

En 2018, une nouvelle note de la Directrice générale ouvre un chantier spécifique sur « les violences à caractère sexuel ou sexiste » afin de décliner à la BnF l'ensemble des dispositions. Dans ce contexte, dans le cadre de la réflexion menée sur les questions des risques psychosociaux, un groupe de travail spécifique est monté pour mettre au point une cellule interne de traitement des questions de harcèlement, Stop Harcèlement.

A cela s'ajoute la communication aux agents de l'établissement de la carte leur permettant de contacter Allodiscrim/Allosexism, cellule d'écoute, de traitement et d'alerte indépendante du ministère de la Culture, donnant accès à des professionnels indépendants, des avocats spécialisés répondant aux questions, fournissant des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de la situation, et que tout agent de l'établissement qui s'interroge sur une situation ressentie comme une discrimination ou de sexisme sur le lieu de travail, à titre personnel ou en tant que témoin peut contacter.

Le recrutement d'un responsable

La création d'un poste spécifiquement dédié à la diversité date de fin 2016. Pour permettre une inscription de l'action de son titulaire dans l'ensemble de l'établissement, la Directrice générale et le Directeur des ressources humaines ont alors fait le choix de le pourvoir par un conservateur ayant exercé à la direction des collections, mais détenteur d'une expertise de la diversité par sa participation à plusieurs démarches nationales, en lien avec plusieurs ministères et administrations (en particulier la stratégie nationale pour l'autisme et les troubles du neurodéveloppement), et été sollicité pour de nombreuses auditions.

Initialement rattaché à la Directrice déléguée aux ressources humaines, le chargé de mission pour la diversité et l'innovation sociale est à présent intégré au service du recrutement, mobilité, carrières et innovation sociale, au sein de la DdRH, tout en bénéficiant d'un lien fonctionnel direct avec le Directeur général adjoint en charge de l'administration et du

personnel pour les sujets directement liés à la labellisation et son action de référent pour la prévention des discriminations, des violences et des harcèlements sexuels et sexistes.

Comme le prévoit sa fiche de poste, il est chargé de :

- coordonner la politique de l'établissement en faveur de la diversité et sensibiliser les différents acteurs aux questions de la diversité dans son ensemble, veiller à la prise en compte de ces questions dans les décisions de l'établissement, proposer la mise en œuvre d'actions concrètes ; il s'occupe directement de la formalisation de la politique de l'établissement et de la coordination des différents acteurs y prenant part. Certains relèvent de la Direction déléguée des ressources humaines (cheffe du service recrutement, cheffe du service de l'action sociale, médecine de prévention, chargée de mission handicap, conseillère mobilité carrière), d'autres directement rattachés au Directeur général adjoint, directeur de l'administration et du personnel (la conseillère de prévention, qui supervise le dispositif d'alerte harcèlement, la responsable RSO).
- Être l'interlocuteur de la Mission diversité et égalité et référent/e local de la politique du ministère de la Culture en matière de promotion de la diversité prévention des discriminations ;

Depuis la décision de l'établissement de s'engager dans une labellisation, il a été nommé par lettre de mission de la Présidente chef de projet labellisation sous l'autorité fonctionnelle du directeur général adjoint, directeur de l'administration et du personnel, et référent pour la prévention des discriminations, des violences et des harcèlements sexuels et sexistes de l'établissement.

La création de ce poste en 2017 a fait l'objet d'une communication dans le magazine interne *Trajectoire* et de plusieurs événements : atelier lors du séminaire d'accueil nouveaux encadrants, interventions aux réunions de direction de la Direction des collections (DCO) et de la Direction des services et des réseaux (DSR), Innov'café consacré à l'inclusion du handicap vue comme source d'innovations, demi-journée de formation du 12 juin 2017 sur la diversité, ajout d'une rubrique consacrée aux discriminations et à la diversité sur l'intranet, enrichissement de la rubrique consacrée aux droits des agents en situation de handicap.

La démarche responsabilité sociétale

Soucieuse de sa responsabilité sociale et environnementale, la BnF a fait réaliser en 2014 un audit afin de mesurer l'impact social, économique et environnemental de son activité. La thématique « droits humains », comprenant « la prévention des discriminations et promotion de l'égalité des chances » et la thématique « ressources humaines » ont été définies comme deux priorités fortes (rang 1) dans le plan d'action mis en œuvre. La candidature de l'établissement pour l'obtention du label « Diversité » s'inscrit dans cette démarche de responsabilité sociétale et de progrès.

L'engagement dans la labellisation

L'engagement de l'établissement dans une démarche de labellisation est à l'étude depuis plusieurs années, et les échanges ont été fréquents entre le chargé de mission et la haute fonctionnaire chargée de la diversité au ministère de la Culture. La réorganisation de la DdRH

et la nécessité d'en reconstituer les effectifs, puis la crise sanitaire ont momentanément différé le projet.

Le 6 octobre 2020 à la suite d'une présentation, le CODIR de la BnF prend la décision de s'engager dans la labellisation. Le 25 mars 2021 a lieu la première présentation du projet de candidature en Comité Technique. Celui-ci est suivi de la publication de la lettre de mission du chef de projet signé par la Présidente, laquelle lui confie à la fois la mission de référent de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein de la Bibliothèque nationale de France et la responsabilité du pilotage de la labellisation, sous l'autorité fonctionnelle du Directeur général adjoint en charge du personnel et de l'administration. Il est également suivi d'une note du Directeur général au CODIR mettant en place une comitologie de suivi de projet, constituée autour d'un Comité Stratégique, d'un Comité de Pilotage et d'un ensemble de personnes références participant aux groupes de travail :

- Le CODIR assure le rôle de Comité Stratégique. Il est tenu informé de l'avancée du projet qui donne lieu à des points au moment de ses grandes échéances et sollicité sur les choix à opérer.
- Le Comité de Pilotage est présidé par le Directeur général adjoint, Directeur de l'Administration et du personnel ; le chef de projet labellisation en assure le secrétariat. Il se réunit 3 fois par an sur convocation de son Président qui établira un programme annuel des réunions et l'animera chaque fois que nécessaire. Y participeront la Directrice des ressources humaines ou son adjointe ainsi que des représentants des différentes directions et délégations.
- Les groupes de travail pilotés par le chef de projet labellisation incluent un ensemble d'acteurs de la DdRH et de la Direction de l'Administration et du Personnel ainsi que des représentants des directions métiers (encadrants et non encadrants et représentant toutes les catégories d'emploi) désignés parmi les agents volontaires par leur direction (un à deux par direction).

3. Analyse des risques

L'analyse des risques de discrimination au sein de l'établissement sera effectuée en deux temps.

Dans un premier temps, nous ferons le compte-rendu d'une analyse suivant chacun des 25 critères de discrimination déterminés par la loi. Celle-ci a eu lieu au cours d'une réunion tenue le 29 novembre 2021, regroupant une OS, la conseillère de prévention, l'adjointe de la DdRH. Le document produit a ensuite été proposé à la relecture par les autres OS, la cheffe du service de l'action sociale, la psychologue, une représentante de la délégation à la stratégie, chargée de mission pour la politique des publics.

Analyse des risques par critère de discrimination

Critère	Élément pris en compte pour l'analyse du risque	Evaluation	Arguments et observations
L'âge	Point souligné par toutes les OS, le service de l'action sociale, les assistants de prévention, perceptible aussi par le bilan social (pyramide des âges)	Priorité pour la BnF	Problématiques diverses (risques d'incapacité et reconversion dans le cas de certaines fonctions), blocage des carrières, absences de parcours de carrières et de postes dédiés à des dernières parties de carrière transformation des métiers et dialogue intergénérationnel Phénomène à objectiver par une enquête pour en appréhender tous les aspects
L'état de santé	Remontée syndicale, confirmée par l'action sociale, les Co-RH	Point d'attention pour la BnF ; Effets cumulatifs avec le covid et le télétravail. Joue sur l'ambiance de travail, former et sensibiliser pour plus d'acceptabilité.	Un point d'attention particulier : le retour des arrêts longue durée. Etudier des propositions concrètes de type portes à ouverture automatiques, etc
L'apparence physique	Remontée syndicale, assistants de prévention, service de l'action	Point d'attention pour la BnF ; quelques remarques	Lié à d'autres problématiques (âge, contexte de travail,

	sociale	déplacées signalées, problème qui peut être ambiantiel dans certains contextes de travail (magasinage, etc.)	pic d'activité) Sensibiliser les responsables d'équipes
Le handicap	Remontée syndicale, assistants de prévention, service de l'action sociale, correspondante handicap, entretiens faits par le chef de mission	Point d'attention pour la BnF	Plus de sensibilisation à faire. Réaliser cela en réunion de département. Question des carrières insuffisamment traitée
La perte d'autonomie	Idem	Idem	
Le sexe	Remontée syndicale, consultation du bilan social et du rapport de situation comparé, de l'organigramme, témoignages d'agentes	La BnF semble vertueuse sur ce point, mais quelques positions contraires sont exprimées (en particulier certaines OS)	Mieux objectiver le phénomène par une enquête Des mesures correctrices sont prises en gestion notamment en matière de rémunérations.
L'identité de genre	Remontée syndicale, action sociale, assistants de préventions	La BnF semble vertueuse sur ce point, mais quelques positions contraires sont exprimées (en particulier certaines OS)	Mieux objectiver le phénomène par une enquête
La situation de famille	Remontée syndicale, action sociale, assistants de préventions	La BnF semble vertueuse sur ce point, mais quelques positions contraires sont exprimées (en particulier certaines OS).	Sujet des horaires des réunions à discuter
L'orientation sexuelle	Remontée syndicale, action sociale, assistants de préventions	La BnF semble vertueuse sur ce point, mais quelques positions contraires sont exprimées (en particulier certaines	Mieux objectiver le phénomène par une enquête

		OS).	
La grossesse	Remontée syndicale, action sociale, assistants de préventions	La BnF semble vertueuse sur ce point	Question des congés maternité et paternité ainsi que du temps de travail à documenter
Les activités syndicales	Remontée syndicale	Les positions exprimées sont très différentes selon les OS	
Le lieu de résidence	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	Donne lieu à discussion	Certains considèrent ce critère difficile à appliquer car il peut mettre des agents dans des situations délicates (recrutement, temps de trajet, etc.) ; à préciser avec la question du télétravail
La religion	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	La BnF semble vertueuse mais potentiel point d'attention	compliqué, charte dans la fonction publique, interdisant les signes ostensibles. Très bien cadré. Question des fêtes religieuses, des périodes de jeunes. Discussion sur les signes ostentatoires
Les opinions politiques	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble vertueuse, mais point d'attention dans le cadre de la campagne présidentielle	Question des prises de position radicales et unilatérales sur le forum ; surveiller l'évolution dans le cadre de la campagne présidentielle qui s'annonce
L'origine	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble vertueuse, quelques réserves exprimées	
L'appartenance ou non à une prétendue race	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble vertueuse, quelques réserves exprimées	Intégrer à une enquête
Le patronyme	Remontée directe d'une	BnF semble	

	OS, points d'autres OS en CT, conseillère de prévention	vertueuse	
L'appartenance ou non à une ethnie	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble vertueuse	
L'appartenance ou non à une nation	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble vertueuse	
La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF pas concernée	
Les caractéristiques génétiques	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF pas concernée	
Les mœurs	Remontée syndicale, DRH	BnF pas concernée	
La domiciliation bancaire	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF pas concernée	
Les opinions philosophiques	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble exemplaire	la charte des collections assure un cadre efficace ; bonne articulation universalisme et pluralisme
La vulnérabilité résultant de la situation économique	Remontée syndicale, conseillère de prévention, DRH	BnF semble exemplaire	

L'analyse des risques par critères fait apparaître un consensus clair sur l'importance de la question de l'âge, et un quasi-consensus sur les questions liées au handicap et à la santé. Les positions sont plus contrastées sur les questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus encore sur l'origine.

Âge

La question de l'âge – lequel constitue de fait le facteur de discrimination le plus signalé dans le monde professionnel en France – était déjà un élément marquant dégagé par l'audit Responsabilité Sociale et Environnementale fait par la société Vigéo en 2013. Celui-ci faisait en effet de la valorisation et de la capitalisation des savoirs et des savoir-faire par la transmission une priorité.

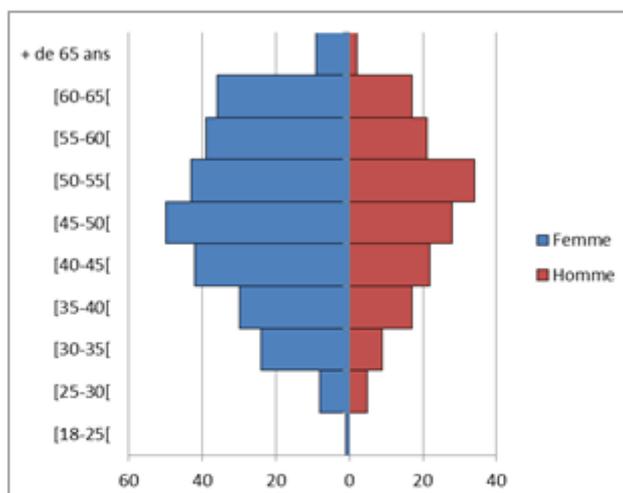
On notera tout d'abord que plusieurs cas de discrimination par l'âge ont été signalés. Certains agents affirment par exemple s'être vus reprochés, lors d'entretiens de recrutement pour des mutations internes, d'être trop âgés pour l'évolution vers certains postes. Un travail

d'approfondissement par enquête serait utile pour mieux appréhender l'extension de cette situation.

On soulignera ensuite que l'âge moyen des agents est de 48 ans, relativement élevé ; 25% du personnel a ainsi plus de 56 ans en 2020.

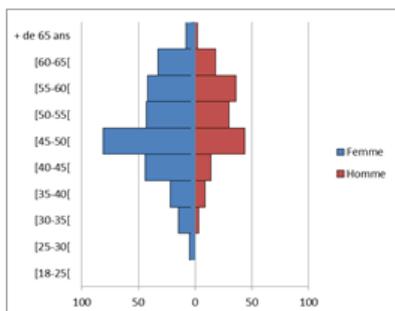
	A		B		C	
	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	Masculin
Titulaires						
Âge moyen	48	48	49	51	48	48
Âge médian	48	49	48	51	49	48
Non titulaires						
Âge moyen	49	49	48	49	35	39
Âge médian	51	50	52	50	32	39

Pyramide des âges : Titulaires de catégorie A



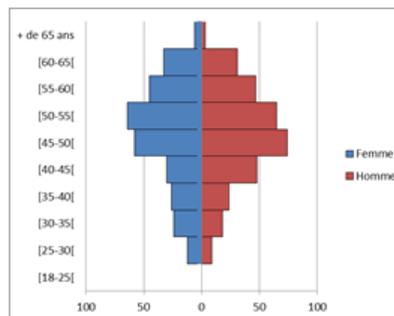
Pyramide des âges en données			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25]	1	0	1
[25-30]	8	5	13
[30-35]	24	9	33
[35-40]	30	17	47
[40-45]	42	22	64
[45-50]	50	28	78
[50-55]	43	34	77
[55-60]	39	21	60
[60-65]	36	17	53
+ de 65 ans	9	2	11
Total	282	155	437
Répartition	65%	35%	100%

Pyramide des âges : Titulaires de catégorie B



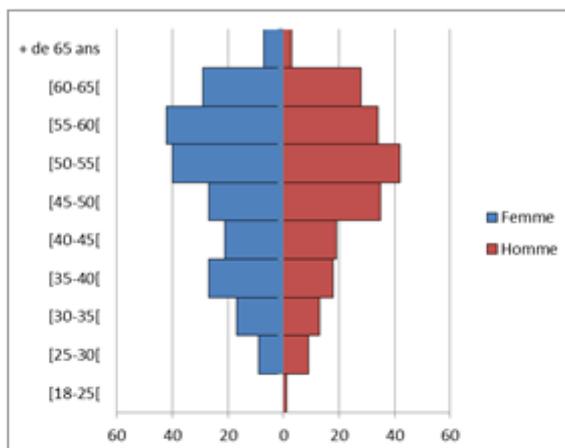
Pyramide des âges en données			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25]	0	0	0
[25-30]	5	0	5
[30-35]	15	3	18
[35-40]	22	9	31
[40-45]	44	14	58
[45-50]	61	44	105
[50-55]	48	30	78
[55-60]	42	36	78
[60-65]	33	28	61
+ de 65 ans	8	2	10
Total	298	166	464
Répartition	65%	35%	100%

Pyramide des âges : Titulaires de catégorie C



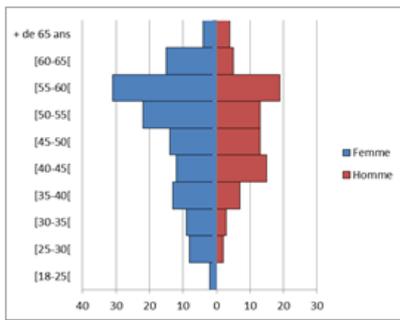
Pyramide des âges en données			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25]	0	0	0
[25-30]	12	9	21
[30-35]	24	16	40
[35-40]	26	24	50
[40-45]	30	48	78
[45-50]	58	71	129
[50-55]	64	65	129
[55-60]	45	47	92
[60-65]	33	31	64
+ de 65 ans	6	3	9
Total	298	319	617
Répartition	48%	52%	100%

Pyramide des âges : Non-titulaires de catégorie A



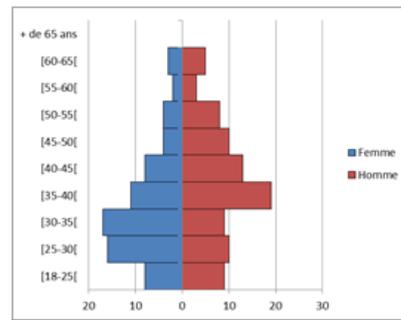
Pyramide des âges en données			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25]	0	1	1
[25-30]	9	9	18
[30-35]	17	13	30
[35-40]	27	18	45
[40-45]	21	19	40
[45-50]	27	35	62
[50-55]	40	42	82
[55-60]	42	34	76
[60-65]	29	28	57
+ de 65 ans	7	3	10
Total	219	202	421
Répartition	52%	48%	100%

Pyramide des âges : Non-titulaires de catégorie B



Pyramide des âges endonnées			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25[2	0	2
[25-30[8	2	10
[30-35[9	3	12
[35-40[13	7	20
[40-45[12	15	27
[45-50[14	13	27
[50-55[22	13	35
[55-60[31	19	50
[60-65[15	5	20
+ de 65 ans	4	4	8
Total	130	81	211
Répartition	62%	38%	100%

Pyramide des âges : Non-Titulaires de catégorie C



Pyramide des âges endonnées			
Groupes d'âge	Femme	Homme	Total
[18-25[8	9	17
[25-30[16	10	26
[30-35[17	9	26
[35-40[11	19	30
[40-45[8	13	21
[45-50[4	10	14
[50-55[4	8	12
[55-60[2	3	5
[60-65[3	5	8
+ de 65 ans	0	0	0
Total	73	86	159
Répartition	46%	54%	100%

La question du dialogue intergénérationnel mérite d'être posée dans l'établissement. Elle en rencontre plusieurs autres, touche également celle des périodes d'arrivée dans l'établissement (anciens de la BnF, contractuels recrutés avec la création de l'EPBNF, etc.) et des différentes cultures professionnelles. Certains agents regrettent ainsi le manque (paradoxal) de mémoire de l'établissement par rapport à des travaux passés. L'inquiétude liée à l'avenir des métiers de conservation est exacerbée par la fermeture prévues des centres de conservation de Bussy-Saint-Georges et Sablé-sur-Sarthe en 2028 et le déplacement de leurs activités sur un nouveau pôle de la BnF à Amiens regroupant Conservatoire national de la Presse et centre de conservation.

Handicap

Evolution du taux d'emploi

Années	Taux d'emploi direct (1)	Taux d'emploi légal (2)
2017	5,20%	5,30%
2018	5,07%	5,20%
2019	5,61%	5,70%
2020	5,46%	—

(1) Le taux d'emploi direct est le taux de travailleurs handicapés (nombre de travailleurs handicapés rapporté au total des effectifs)
 (2) pour 2020, le taux d'emploi légal disparaît, les dépenses seront valorisées selon un mode de calcul spécifique

Evolution de la répartition par sexe

Années	Femmes	Hommes	Total
2017	76	47	123
2018	68	48	116
2019	71	53	124
2020	73	49	122

Evolution de la répartition par statut

Années	Titulaires	Non titulaires	Non titulaires à temps incomplet	Total
2017	92	28	1	123
2018	89	24	1	116
2019	92	28	4	124
2020	91	21	10	122

Evolution de la répartition par tranche d'âge

Années	< 25 ans	26-39 ans	40-54 ans	> 55 ans	Total
2017	0	22	58	43	123
2018	0	19	64	33	116
2019	0	18	73	33	124
2020	0	18	64	40	122

Le taux d'agents en situation de handicap est passé de de 4,7% (4,67) en 2016 à 5,70 en 2019 et 5,46 en 2020.

Ce taux ne donne vraisemblablement qu'une indication partielle sur la situation, certains agents pouvant bénéficier de RQTH n'ayant vraisemblablement pas fait leur demande et d'autres ne déclarant pas nécessairement leur RQTH. Une session d'information avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et la DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique) a été organisée en octobre 2021 pour que les bénéficiaires et bénéficiaires potentiels de la RQTH connaissent d'avantage les droits que celle-ci leur octroie, en termes d'aménagements et en termes de carrières.

La question du handicap est d'autant plus cruciale pour la BnF que celle-ci mène une politique d'accessibilité très volontaire à l'égard de ses publics, mais doit également faire avec des locaux souvent contraignants, en particulier le site François Mitterrand, dont la configuration multiplie *de facto* les risques de « situations de handicap » (fatigue, fatigue musculaire, orientation, claustrophobie, etc.), cela également pour les agents qui ne relèvent pas de la RQTH.

Si les actions individuelles au bénéfice des agents en situation de handicap sont nombreuses, et suivent un circuit maintenant bien rodé entre la DdRH, le département du budget et des finances, le département des moyens technique et le département des systèmes d'information, celles-ci ne s'intègrent pas encore dans une politique globale d'établissement formalisée. Cela peut conduire à une certaine variabilité des réponses aux situations, dépendant de la connaissance et de l'engagement des encadrants et départements, et de la connaissance que ceux-ci (et les agents en général) peuvent avoir de la pluralité des situations de handicap possibles (en particulier des situations de handicap invisibles, représentant pourtant 60% des situations de handicap, et constituant une préoccupation affirmée par de nombreux agents).

Les efforts dans cette direction sont notables : les formations destinées aux agents accueillant du public contribuent à disséminer une connaissance des situations utile au sein de l'établissement, et la rubrique consacrée au handicap sur l'intranet a été considérablement

enrichie depuis 2017. Par ailleurs, la crise sanitaire a permis à l'établissement d'acquérir une expertise en matière de télétravail et d'organisation du travail, laquelle pourra s'avérer précieuse en matière de politique du handicap.

Dans ce domaine, les marges de progrès sont en effet importantes, en matière de synergies entre les volets publics et RH, d'innovation managériale, de façon à inscrire la question handicap en amont des actions prises par l'établissement, dans le champ du cœur de métier, des ressources humaines, mais aussi des moyens techniques et des systèmes d'information. Le profil du chef de projet labellisation, membre du conseil scientifique du FIPHFP, sera sans doute très propice à faciliter la conception et l'organisation de ces actions, ainsi qu'à mettre en place des partenariats avec d'autres structures.

Parmi les chantiers à considérer, la question des procédures d'intégration des agents, l'affectation des agents en situation de handicap (afin d'éviter leur concentration systématique dans certains départements), et, plus généralement, celle des retours des arrêts de longue durée (qui dépasse le simple champ du handicap), pour lesquels une procédure précise, assortie de la mise en place de conditions RH spécifiques (par exemple constitution d'un volet de postes flottants, solution adoptée par d'autres structures) pourra être mise en place.

Égalité femmes-hommes

Présentation générale

Selon le rapport de situation comparée pour l'année 2020 les femmes représentent 58% des titulaires, 53% des non-titulaires, et 56% du total des effectifs de la BnF. Elles sont légèrement sous-représentées en catégorie C (49%), et surreprésentées en catégorie A et B (65%). A l'exception de la catégorie B chez les titulaires, où elles sont moins âgées, en moyenne, les femmes ont le même âge que les hommes.

Effectifs

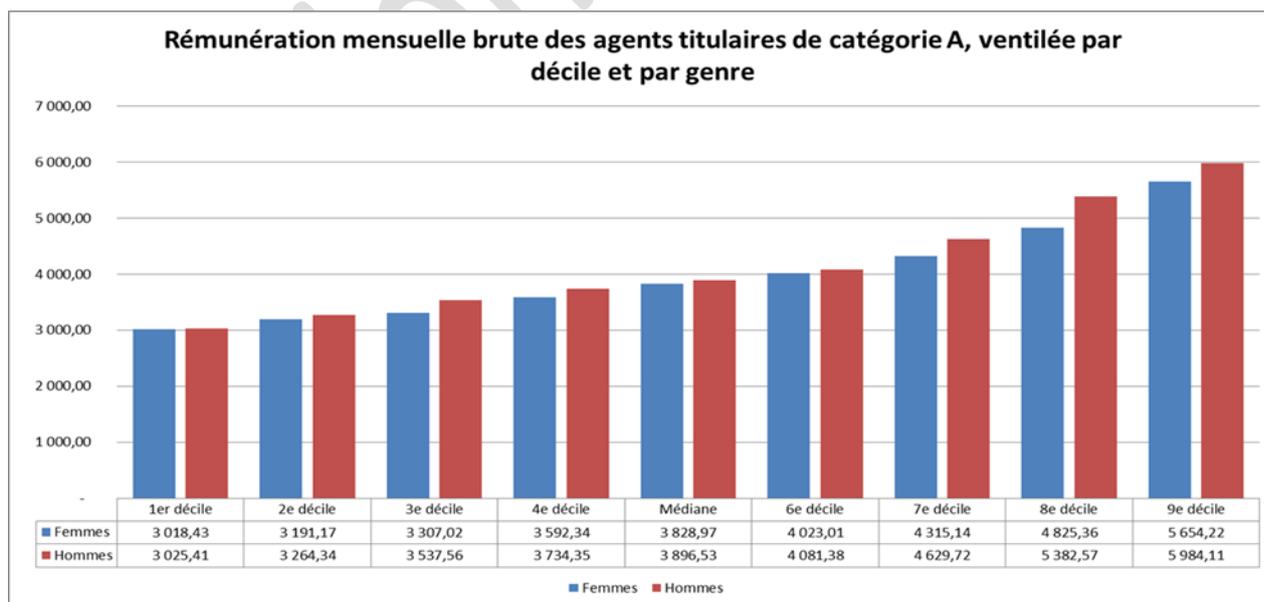
1.1.4 Évolution de la répartition des effectifs par statut et catégorie

		2018							2019							2020						
		PP			ETP			ETP(%)	PP			ETP			ETP(%)	PP			ETP			ETP(%)
		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total	
Titulaires	A	20	35	35	19,8	15,0	34,8	34,0	32	18	40	21,8	18,0	39,8	36,2	34	21	45	23,8	21,0	44,8	41,2
	B	263	340	403	253,2	138,5	391,7	393,9	260	137	397	250,8	135,1	385,9	389,1	256	132	390	249,7	130,3	380,0	365,8
	C	293	349	442	273,6	146,6	420,2	422,7	293	156	449	274,7	153,5	428,2	430,0	288	164	452	269,8	161,3	431,1	431,7
	D	910	326	636	295,3	320,3	615,6	619,0	268	319	617	285,9	314,3	600,2	609,8	289	297	586	277,3	293,4	570,7	587,0
		886	630	1 516	841,9	620,4	1 462,3	1 469,6	873	630	1 503	833,2	620,9	1 454,1	1 455,1	859	614	1 473	820,6	606,0	1 426,6	1 445,7
Non titulaires à temps plein	A	6	6	12	5,7	6,0	11,7	12,3	3	7	10	2,8	7,0	9,8	11,0	3	8	11	2,8	8,0	10,8	10,5
	B	212	187	399	203,1	184,7	387,8	392,4	216	195	411	207,1	193,5	400,6	389,2	220	209	429	212,9	206,7	419,6	412,7
	C	100	85	185	91,7	64,2	155,9	171,0	110	66	176	103,4	64,8	168,2	159,8	119	62	181	112,5	60,8	173,3	166,8
	DA	5	7	12	4,9	7,0	11,9	15,0	6	8	14	5,9	8,0	13,9	11,8	9	22	32,9	8,8	21,7	30,2	
		323	265	588	305,4	261,9	567,3	590,7	335	276	611	319,2	273,3	592,5	571,7	355	288	643	341,1	284,3	625,4	608,4
Non titulaires à temps incomplet [1]	A	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,7	1	0	1	0,4	0,0	0,4	0,0	0	2	2	0,0	0,3	0,3	0,5
	B	21	35	36	14,5	10,1	24,6	26,8	20	15	35	13,9	9,7	23,7	24,1	17	17	34	11,5	10,8	22,4	20,8
	C	62	69	131	36,5	44,2	80,7	99,8	67	78	145	42,0	50,5	92,6	96,6	62	75	137	38,3	47,5	85,7	93,0
		83	84	167	54,1	54,2	108,3	127,3	88	93	181	54,3	60,3	114,6	120,8	79	94	173	49,8	58,6	108,4	114,4
	Total	1 292	979	2 271	1 261,4	936,5	2 197,9	2 187,6	1 296	989	2 285	1 268,7	954,5	2 263,2	2 247,6	1 293	996	2 289	1 231,5	949,9	2 181,4	2 168,4

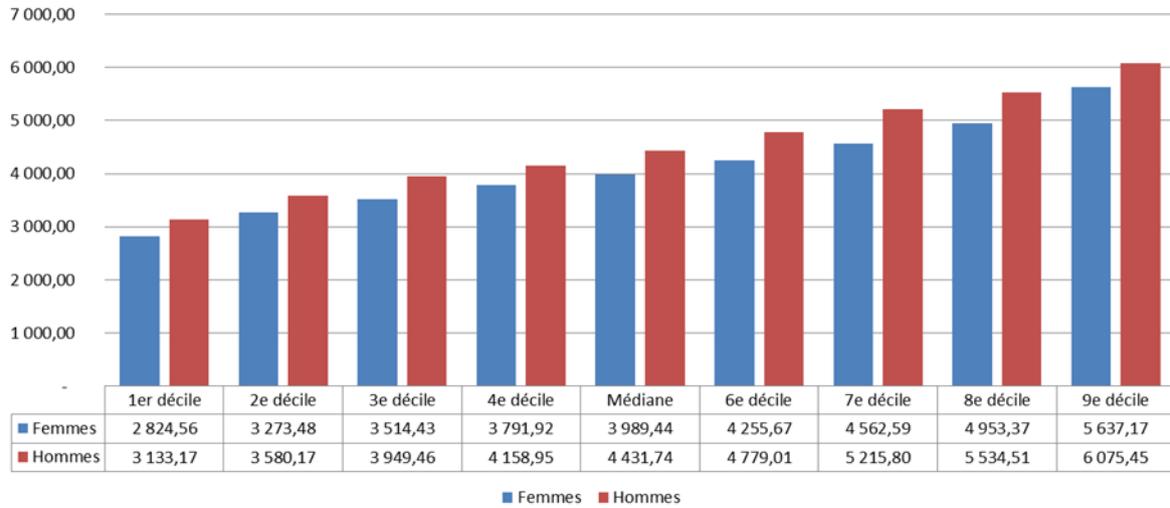
[*] moyenne annuelle
 EA : emploi d'avenir
 [1] y compris personnel de régie
 PP et ETP : valeur au 31/12/2020

Enfin, les femmes représentent environ 53% des emplois supérieurs et dirigeants, soit une légère sous-représentation au regard de leur poids dans l'effectif total (56%) et une sous-représentation de 5 points par rapport à leur poids dans l'effectif de la catégorie A (58%). Elles sont majoritairement placées sur des fonctions de cheffes de service ou directrices adjointes de départements.

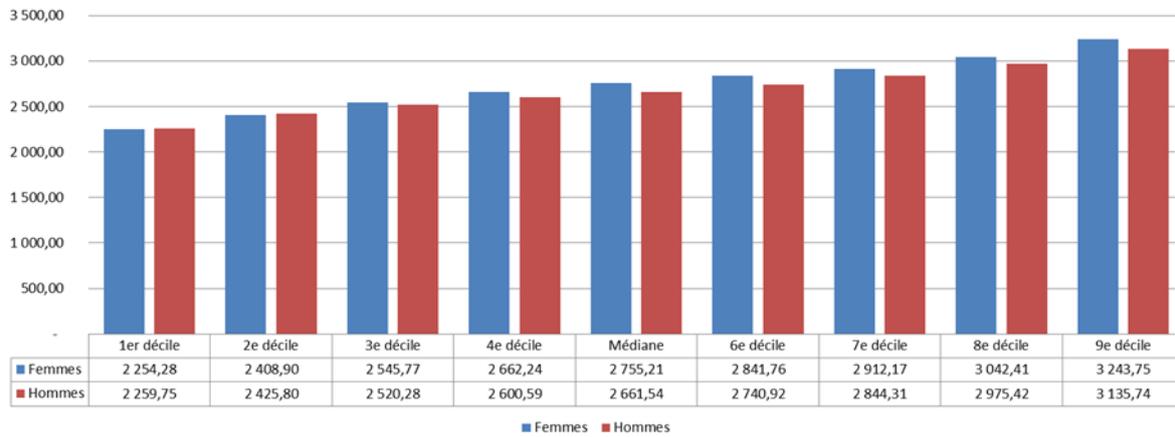
Egalité salariale



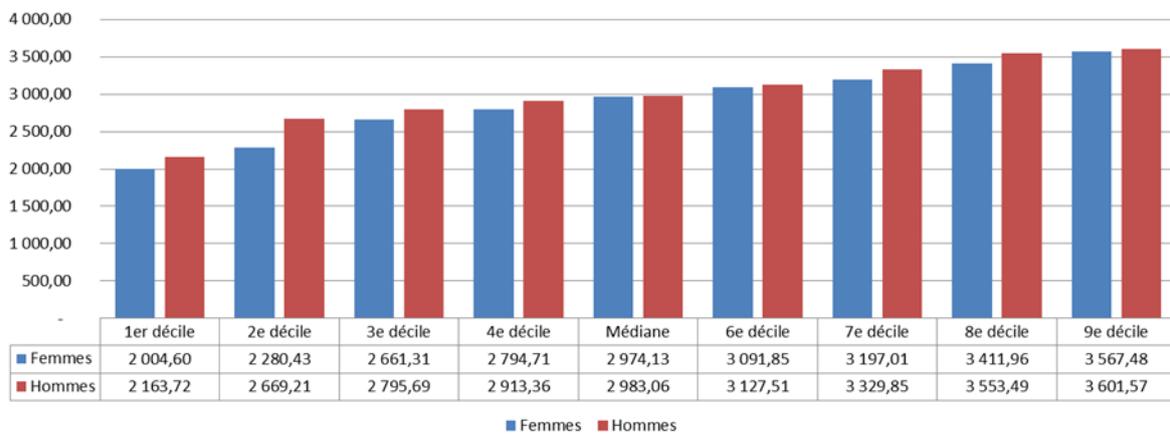
Rémunération mensuelle brute des agents non titulaires de catégorie A, ventilée par décile et par genre

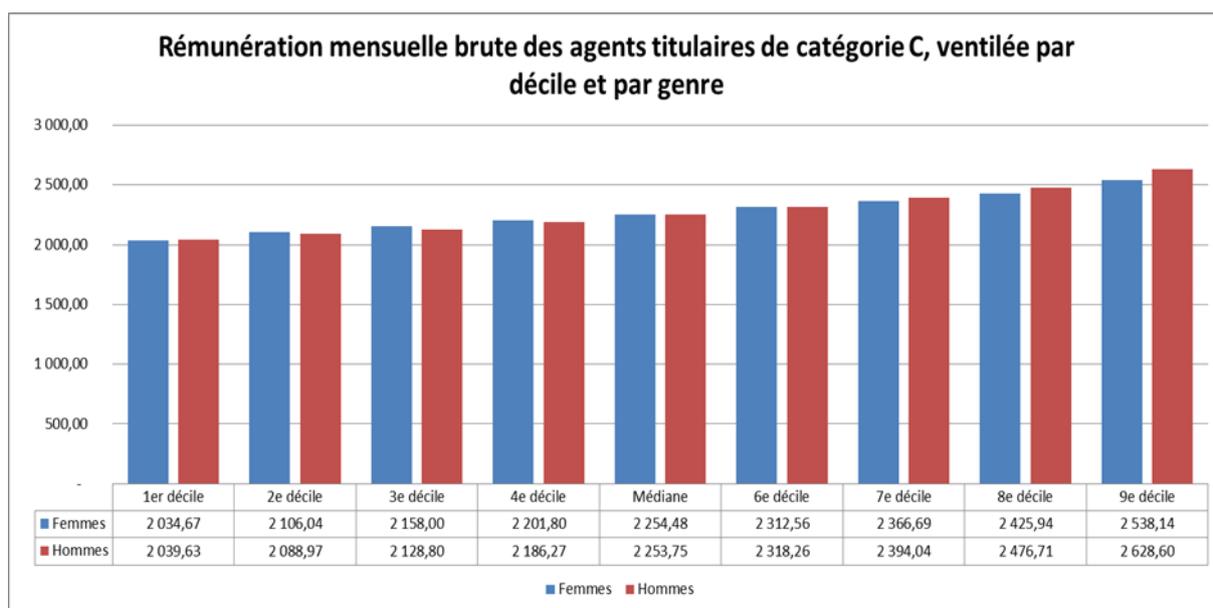


Rémunération mensuelle brute des agents titulaires de catégorie B, ventilée par décile et par genre



Rémunération mensuelle brute des agents non titulaires de catégorie B, ventilée par décile et par genre





Synthèse

	Cat A	Cat B	Cat C
1er décile	0%	0%	-0,2%
2e décile	-2%	-0,7%	1%
3e décile	-7%	1%	1%
4e décile	-4%	2%	1%
Médiane	-2%	4%	0,0%
6e décile	-1%	4%	-0,2%
7e décile	-6,8%	2%	-1%
8e décile	-10%	2%	-2%
9e décile	-6%	3%	-3%

Carrières

En 2020, les femmes représentaient 45% des fonctions d'encadrement supérieur, soit une sous-représentation de 10% par rapport à leur poids dans l'effectif, mais une progression de 9% par rapport à 2019. L'évolution s'est poursuivie au cours de 2021.

En 2022, le comité de direction est constitué de 12 personnes, 8 femmes, 4 hommes: la Présidente, le Directeur général, la Directrice générale adjointe, directrice des collections, le Directeur général adjoint, directeur des services et des réseaux, la Directrice générale adjointe, directrice de l'administration et du personnel, la Directrice des affaires culturelles et du musée, la Directrice des publics, la Directrice déléguée aux ressources humaines, le délégué à la stratégie et à la recherche, la déléguée au mécénat, le délégué à la communication et la déléguée aux relations internationales.

Un déséquilibre en faveur des hommes demeure par ailleurs encore en 2022 au niveau des emplois de direction de départements. Sur 34 postes de direction de département ou équivalents, 14 seulement sont occupés par des femmes (dont 8/16 à la Direction des collections, 2/8 à la Direction des services et réseaux, 2 sur/ à la Direction de l'administration et du personnel). L'équilibre est meilleur dans le cas des postes d'adjoint à la direction d'un département (13 femmes sur 23 postes).

Une telle nomenclature est cependant insuffisante car les postes en question peuvent relever de corps et de bassins d'emploi très différents, recourant à des viviers divers, avec des temporalités d'évolution professionnelle parfois spécifiques. Il ne faut pas seulement considérer les postes occupés à l'instant N, mais les carrières au sein desquelles s'inscrivent celles et ceux qui les occupent. Les débouchés sont différents pour une directrice de département spécialisé, une conservatrice directrice de département thématique, qui peut a priori s'orienter vers des directions de bibliothèques municipales ou universitaires, voire de direction générale des services (bien que ces évolutions extérieures s'avèrent en réalité souvent difficiles, selon le témoignage des directeurs de département), une directrice de département technique (informatique, budget, etc.)

On attirera tout autant l'attention sur la catégorie très hétérogène des cheffes et chefs de services, qui constitue un vivier auquel l'établissement ne peut toujours offrir des débouchés internes ; il sera nécessaire d'étudier plus précisément l'évolution externe de ces agents et agentes et de réfléchir à des mesures leur donnant de meilleures chances de carrière.

Enfin, il faut également considérer la question de l'évolution sectorielle, et non seulement hiérarchique. Plusieurs agentes à différents niveaux hiérarchique ont été particulièrement intéressées par l'intervention de la sociologue Catherine Marry (CNRS) le 12 juin 2017 concernant le concept de couloir de verre. Les agentes en question ont eu rétrospectivement l'impression d'avoir été socialement orientée vers des métiers et filières de type bibliothèque ; plusieurs ont exprimé le désir de bénéficier de possibilité d'évolutions professionnelles plus larges, d'accéder à d'autres types de métiers ou de responsabilités, comme peuvent le faire les ingénieur(e)s ou administrateurs civils.

Autre

On peut noter que les femmes demandent plus fréquemment que les hommes à bénéficier de congés parentaux. Les femmes sont également plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Égalité professionnelle

4.14 Répartition des temps partiels femmes – hommes

		Femmes	Hommes
Temps partiel	TP 50%	5	0
	TP 60%	8	4
	TP 70%	15	1
	TP 80%	159	38
	TP 90%	46	12
		233	55
	81%	19%	

4.15 Évolution des absences pour congé paternité

	2018	2019	2020
Agents	20	13	4
Jours *	178	104	24
Moyenne	8,9	8	6

* Jours ouvrés

Les femmes sont sensiblement plus mobiles et actives en termes de formation que les hommes au sein de l'établissement.

Déconstruction des stéréotypes

Plusieurs agentes rappellent enfin que la féminisation du personnel n'empêche pas la persistance des stéréotypes : la rareté des comportements ouvertement misogynes occulte la persistance d'effets plus insidieux (prise de parole en réunions, plaisanteries, etc.)

Origine

Si certains cas de propos discriminatoires et d'animosités à caractère racial ont été évoqués, la question de l'origine ne semble pas donner lieu à des alertes spécifiques. A ce sujet, une certaine ambiguïté règne, car la question est tantôt posée en terme d'origine ethnique, tantôt en terme d'origine sociale.

Ces deux problématiques, quoique distinctes, présentent cependant quelques traits communs. Tout d'abord, le fait que l'établissement, recrutant en grande partie dans des corps déjà constitués de la fonction publique, est quelque peu limité dans ses actions.

Des pistes d'actions ont toutefois été évoquées : développement des filières d'apprentissage, stages, partenariat avec les institutions formant aux concours et aux écoles d'application... Dans ce domaine, la question de la diversification du recrutement est difficilement séparable de celle de l'attractivité (en terme de rémunération, d'évolution, d'environnement de travail) des métiers présents dans l'établissement, et des représentations que différentes catégories sociales peuvent se faire de ceux-ci.

Inversement, il faudra aussi interroger certaines tendances observables en matière de recrutement, qui, si elles ne relèvent pas de la discrimination au sens légal, concourent malgré tout à entretenir une certaine homogénéité au sein des effectifs et relèvent d'une forme non-avouée de cooptation : préférence pour la similarité en terme d'études, de carrière passée, tendances à privilégier un unique modèle de carrière, à déresponsabiliser le choix d'un recrutement en optant pour les profils les plus classiques...

Pour autant, les marges de manœuvre de l'établissement en matière de diversité sociale ne se limitent pas à ses seuls effectifs. Des actions sont également possibles concernant le soutien que l'établissement apporte à diverses activités de recherches et aux bourses que celui-ci propose. Cependant, là encore, la sélection intervient en bout de filière ce qui rend difficile une politique active de la diversité.

PARTIE 2 – Actions engagées dans le champ de l'administration

4. Actions engagées dans le champ de l'administration

La mise en place de procédures

Suivant une feuille de route RH élaborée dans le cadre de la préparation du Contrat de Performance 2017-2021, l'établissement met en place un ensemble de procédures visant à assurer la prévention des discriminations et la promotion de la diversité

Egalité salariale

Dans le cadre du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture en date du 22 novembre 2018, la Présidente a souhaité mettre en place une feuille de route Egalité BnF 2020-2022 articulée notamment sur l'engagement d'une politique volontariste de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un premier plan d'actions 2020-2022.

Cet engagement a pour objectifs de

- soutenir l'accès des femmes aux postes à responsabilités, notamment d'encadrement,
- compenser les inégalités salariales observées entre les femmes et les hommes au sein des corps et des cadres d'emploi, entre les filières et au long de la carrière.

Les travaux sur les écarts femmes-hommes ont conduit à noter la moindre représentation des femmes dans certains groupes d'emploi et sur certaines fonctions d'une part et des écarts de rémunération en faveur des hommes d'autre part. La BnF a par conséquent engagé un examen généré des rémunérations par fonctions, notamment celles de chef de service, et étudié et les mesures d'égalité salariale pouvant favoriser l'accès des femmes aux responsabilités d'encadrement.

En 2021, une mesure de compensation des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes par rapport au salaire médian a été mise en œuvre, après saisine du CT du 25 mars 2021, pour les emplois de cheffes et chefs de service au 1er juillet 2020. Ainsi, une compensation d'un % identique à l'ensemble des femmes permettant d'égaliser les médianes des deux genres a été opérée pour les agents titulaires.

Cette mesure s'applique après examen et identification des médianes de rémunération globale des agents par statut et par genre (Indice INM + Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise pour les agents titulaires et Indice INM pour les agents contractuels). La compensation est effectuée pour les agents du genre le moins bien rémunéré par application d'un pourcentage de compensation, identique pour tous les agents concernés, qui permet d'égaliser les médianes de rémunération des deux genres. Les écarts en % entre les différents membres du groupe revalorisés sont ainsi identiques avant et après compensation. L'effort de compensation sera étendu aux agents non titulaires exerçant ces mêmes fonctions de chef de service, après reclassement dans la nouvelle grille du cadre de gestion des contractuels en cours de refonte.

Entretiens professionnels

La dématérialisation de la saisie des entretiens professionnels par la mise en place de la solution Esteve permettra de viser un objectif d'au-moins 95% de réalisation entretiens professionnels et d'en assurer leur conformité et leur suivi.

L'outil « ESTEVE », développé par le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) est déjà utilisé par plusieurs autres ministères (ministère de la culture, des armées, services du premier ministre, affaires sociales...) depuis plusieurs années. Il permet une dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels, sans changement du processus d'évaluation, le cadre juridique applicable restant strictement le même que pour les autres agents (qu'ils soient concernés par l'expérimentation ESTEVE ou non).

Application « web » reprenant le déroulé d'un compte-rendu d'entretien professionnel, ESTEVE ne supprime pas l'échange de vive voix, lequel continue à faire l'objet d'une réunion bilatérale entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. ESTEVE s'utilise tout au long de la campagne d'entretiens professionnels, de la préparation du compte rendu d'entretien (CREP) et sa signature par le responsable hiérarchique direct (N+1), de l'agent jusqu'à son visa par l'autorité hiérarchique (N+2).

Mis en place en 2021 pour la filière Culture et les agents contractuels ESTEVE a été généralisé à l'ensemble des agents en 2022.

Recrutement

Le processus de recrutement est actuellement partagé au sein de l'établissement, principalement entre la Direction déléguée aux ressources humaines, les correspondants RH non rattachés à la Direction déléguée aux ressources humaines et les directions métiers. Les acteurs en sont

- La direction de la BnF
- La DAP et la DdRH
- Les directions métiers
- Les correspondants RH rattachés aux directions métiers : 1 correspondant à la direction des

Collections, 1 correspondant à la direction des services et des réseaux et 1 correspondant pour

- Les autres directions et délégations.
- Les encadrants
- Des cabinets de recrutement

Pour faire face à cette situation, l'établissement a mandaté le cabinet de conseil Spinpart pour établir un véritable guide du recrutement, devant respecter le cahier des charges du label diversité en matière de recrutement. Ce guide décline la circulaire du 7 février 2017 du ministère de la Culture, prévoyant une procédure permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les recrutements. Il sera accompagné de propositions de fiches de procédures accompagnées de description graphiques aisément compréhensibles par les agents et les acteurs concernés.

Dans cette perspective, les outils élaborés au ministère de la culture sont utilisés au sein de l'établissement (fichier de compte-rendu des entretiens tableau récapitulatif des entretiens et guide du recruteur).

Afin de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination, les encadrants – recruteurs potentiels doivent suivre obligatoirement une formation relative à la prévention des discriminations dans les recrutements, et d'une façon générale relative à la prévention des discriminations, à l'égalité professionnelle et à la promotion de la diversité.

Le service recruteur procède à la pré-sélection des candidatures qui est effectuée par au moins deux personnes. Toute autre personne peut accompagner le service recruteur : le correspondant des ressources humaines ou un agent du service recrutement mobilité et innovation sociale (SRM), par exemple. A l'issue de cette étape, les candidats présélectionnés sont invités à un ou plusieurs entretiens. Lorsqu'un agent s'inscrit dans l'une des priorités listées au point 9, le service recruteur est tenu de le recevoir et ne peut motiver son refus qu'au regard des besoins du service et de l'intérêt général.

L'entretien de recrutement se déroule dans les conditions prévues par la procédure permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination. Cet entretien peut également avoir lieu à distance quand les circonstances l'imposent. L'examen des candidatures prend en compte le respect des priorités légales rappelées au point 9 du présent document ainsi que les diverses situations de réintégration. Sur ce dernier point, la conseillère mobilité carrière est chargée de procéder à la recherche de poste. Les candidatures des agents faisant la demande d'une réintégration doivent être examinées en priorité.

Le choix du service recruteur tient compte :

- des principes d'égalité et de diversité,
- du classement des candidatures au regard du statut du candidat, de critères objectifs de compétences, d'aptitudes et de capacités à exercer les missions dévolues et l'emploi à pourvoir. Ce classement est récapitulé sur un tableau de synthèse qui garantit la transparence du recrutement.

Lignes directrices de gestion mobilité et promotions

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que les ministères et les établissements publics se dotent de nouvelles règles de gestion de la carrière des agents publics appelées « lignes directrices de gestion ». Cette loi a notamment redéfini les compétences des commissions administratives paritaires en supprimant leurs compétences en matière de mutation et de mobilité à compter du 1er janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion dès le 1er janvier 2021 pour les trois versants de la Fonction publique.

Parallèlement, ont été créées des lignes directrices de gestion ministérielles que les opérateurs publics ont eu à décliner à leur niveau. La BnF a créé deux d'entre elles. Elles ont donné lieu à un avis favorable du comité technique en sa séance du 10 juin 2021.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales :

- en matière de mutation et de mobilité des personnels de la BnF ;
- en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels titulaires de la BnF en vue de l'élaboration des décisions individuelles.

Elles visent à encourager et à favoriser la mobilité dans un cadre clair et poursuivent les objectifs principaux suivants : l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ; la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ; le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, elles prévoient notamment :

- le remplacement du mouvement interne par une publication au fil de l'eau afin d'être en conformité avec l'obligation de publicité des avis de vacances et améliorer les processus de pourvoi des postes. Cette publication au fil de l'eau s'appliquera également pour la filière bibliothèque en complément du dispositif POPPEE et du mouvement national ;
- la portabilité du contrat à durée indéterminée (la portabilité du CDI permet à l'employeur public qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur public, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique) ;
- la détermination des critères pour publier les postes ;
- la formation des encadrants à l'entretien de recrutement ;
- le développement du mentorat ;
- les critères supplémentaires à caractère subsidiaire en complément des priorités légales de mutation (proche aidant, rapprochement du lieu de résidence de l'enfant, intérêt du service ou protection fonctionnelle) ;
- les durées recommandées de manière générale d'occupation des postes : la durée minimale recommandée sur un poste est de 3 ans pour l'ensemble des agents (ceci afin de concilier la mobilité fonctionnelle, le besoin de stabilité, le bon fonctionnement des services et les aspirations des agents) et il est recommandé de ne pas occuper un poste au-delà de 8 ans. Ces durées sont indicatives et non impératives.

Les lignes de gestions rappellent clairement les engagements de l'établissement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination, ainsi que les objectifs de diversité, notamment en matière d'intégration de personnes en situation de handicap par une plus large application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et la sensibilisation de l'ensemble des agents et de leurs encadrants au handicap. Dans la même optique, elles rappellent les priorités légales de mutation

Elles accordent enfin une attention particulière aux demandes d'accueil des agents en retour de détachement ou d'autres situations interruptives, ainsi qu'aux cas de demandes de mutation réitérées à de multiples reprises et restées sans suite. C'est la conseillère mobilité carrière qui a en charge ces accueils au niveau de la recherche de postes en lien avec les différentes directions de l'établissement.

De même, **les lignes de gestion pour les promotions** affirment clairement l'objectif de rendre effective l'égalité entre les genres et s'assurer de l'absence de discrimination

En application des dispositions introduites dans le statut général des fonctionnaires par le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et des engagements du Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 22 novembre 2018 dont l'un des axes est de « Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels », la BnF s'engage ainsi à assurer l'équilibre des avancements et de ses propositions de promotions, y compris pour assurer des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur des postes à responsabilité, en tenant compte des listes des agents promouvables et de l'historique des promotions des trois années précédentes. Cet équilibre est analysé de façon pluriannuelle. Sous le pilotage de la direction déléguée aux ressources humaines, la mise en œuvre de cet objectif s'appuie sur l'ensemble des directions, délégations et services. La direction générale rappelle aux encadrants et responsables de structure cette orientation.

Pour l'ensemble des personnels, la BnF veille à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

Des données genrées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

La BnF s'engage à faire des propositions de promotions qui prennent en compte la part des femmes et des hommes parmi les agents promouvables, objectif annuel mais dont la tenue se vérifie sur un cycle de 3 ans au regard de la taille de certains corps et du nombre de promotions ouvertes l'année considérée.

De la même manière, afin que les espérances de promotion soient identiques quelles que soient les directions ou délégations d'affectation, la BnF s'engage à respecter dans ses propositions de promotion la part respective de ces différentes entités parmi les agents promouvables. Il s'agit d'un objectif annuel dont la tenue se vérifie sur un cycle de 3 ans.

Les lignes de gestion pour les promotions chargent par ailleurs la DdRH de s'assurer également de l'absence de discrimination syndicale. L'activité syndicale compte parmi les parcours professionnels. Ainsi, l'article 23 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a reconnu le droit à l'avancement de grade pour les agents investis d'une décharge syndicale de 70 % et plus. Les agents ayant un parcours syndical prétendent aux mêmes avancements de grade et au bénéfice de promotions de corps en reconnaissance de ce parcours et des responsabilités exercées, en cohérence avec l'ensemble des promotions mises en œuvre.

Elles réaffirment enfin la reconnaissance et la valorisation par la BnF des parcours professionnels des agents disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), notamment, dans le cadre de l'expérimentation prévue par l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 pris pour son application permettant la possibilité de promotion par détachement d'un fonctionnaire en situation de handicap. Ce décret prévoit que jusqu'au 31 décembre 2026 (prolongation d'un an par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume uni de l'Union européenne), le fonctionnaire en situation de handicap, bénéficiaire de l'obligation

d'emploi, peut être détaché dans un corps de catégorie supérieure pour une durée minimale de détachement, éventuellement renouvelable. Le détachement et l'intégration sont prononcés après avis d'une commission sur son aptitude à exercer les missions du corps d'accueil.

La formation : un point fort reconnu de l'établissement

L'établissement organise des actions de formation à destination des cadres portant sur la réglementation, sur les stéréotypes et préjugés et leur mode d'activation, pour faire évoluer les postures et cultures managériales (en lien avec la mission innovation de l'établissement).

La BnF a ainsi formé spécifiquement son encadrement supérieur : CODIR et CODIR élargi ont ainsi bénéficié d'une intervention coorganisée par le Ministère de la Culture et le cabinet Altidem, laquelle a été très positivement reçue par les participants. Dans le même objectif, l'établissement a par ailleurs passé à l'issue d'un appel d'offre un contrat avec le cabinet Accordia pour former toute la délégation déléguée aux ressources humaines, soit 65 agents. La formation a été préparée par plusieurs réunions d'échanges entre les responsables formation, le chef de mission diversité et le cabinet, et la transmission de plusieurs documents, afin de garantir une approche qui soit au plus près de la réalité de l'établissement et des agents. D'une durée de trois heures et demi, elle présente les enjeux de la diversité en milieu professionnel, le cadre juridique de la non-discrimination, les concepts de stéréotypes et de préjugés, Agir en tant que RH : détecter les situations à risque.

Une déclinaison de cette formation sera systématiquement proposée aux encadrants puis à l'ensemble de tous les agents à partir du second semestre 2022.

Outre ces formations spécifiques, plusieurs formations actuellement proposées par l'établissement à ses encadrants (aux entretiens de recrutement, etc.) comportent déjà des modules consacrés aux questions de discrimination et de diversité.

Le télétravail

Le télétravail a connu une extension importante du fait de la crise sanitaire. A cette occasion, le déploiement du télétravail sous convention s'est poursuivi par ailleurs, pour un total de 819 agents ayant signé une convention de télétravail fin 2021. Cette expérimentation a permis un gain d'expérience et une montée en compétence concernant l'organisation du travail intégrant le travail à distance, la conciliation vie professionnelle vie personnelle.

La note de mise en œuvre du télétravail à la Bibliothèque nationale de France s'inscrit dans le cadre de l'adaptation à la BnF de l'arrêté du 12 février 2021 portant application au ministère de la culture du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Les orientations proposées prennent en compte les évolutions réglementaires en tenant compte des spécificités de la BnF, de ses missions, de ses métiers et de son organisation.

Le dispositif retenu vise ainsi à trouver un équilibre adapté entre la forte aspiration individuelle exprimée par les agents à pouvoir bénéficier du télétravail et les spécificités de la BnF (liées, notamment, à sa mission d'accueil physique des publics ou à la matérialité de ses collections) mais aussi à la prévention des risques liés au télétravail et à la disparité relevée dans la facilité d'accès au télétravail selon les métiers, directions et catégories d'agents. Enfin,

le télétravail doit s'accompagner d'un effort de formation spécifique sur le travail à distance et l'encadrement à distance des agents en télétravail.

Le contexte réglementaire applicable au télétravail a évolué avec le décret du 5 mai 2020, précisé par l'arrêté ministériel du 12 février 2021 transposant les différents éléments au domaine de la culture. Face à une situation complexe, la direction souhaite apporter une réponse équilibrée. Les agents manifestent en effet une très forte appétence pour le travail à distance, très largement accélérée par la crise sanitaire, même si elle ne s'est pas encore répercutée sur les demandes de convention (20 % des agents bénéficient aujourd'hui d'une convention de télétravail). Avec un taux de réponse très significatif (54 %), l'enquête IFOP réalisée l'été dernier sur les conditions de travail en période de confinement fournit de précieuses données. De manière générale, elle indique tout d'abord que 71 % des répondants sont favorables au télétravail et 68 % pour eux-mêmes.

Ce positionnement global est, toutefois, fortement marqué par la crise sanitaire sans qu'un recul très significatif ne soit encore offert pour en mesurer l'ensemble des implications dans la durée. L'enquête a photographié une situation à un moment donné, susceptible d'évoluer par la suite et il manque encore des indicateurs complets et définitifs pour dresser un bilan détaché du contexte de la crise sanitaire.

Par ailleurs, de nombreux écarts sont observés au sein de la BnF, d'une part, entre les différents services et les métiers et, d'autre part, entre les catégories de personnel. À ce titre, les agents de la Direction des services et des réseaux, de la Direction de l'administration et du personnel ou des délégations transversales, dont les fonctions ne sont pas liées à l'accueil du public, expriment une forte aspiration vis-à-vis du télétravail (proche de 80 %). À l'inverse, l'enquête a révélé, au moment où elle a été réalisée, que l'appétence est moindre pour les agents de la Direction des Collections (56 %) ou de la Direction des Publics (38 %). Des écarts importants sont également relevés entre les catégories : 80 % des répondants relevant de la catégorie A sont favorables au télétravail contre 64 % pour la catégorie B et seulement 47 % pour les agents de catégorie C.

Face à un paysage si contrasté et afin de limiter les écarts, la direction souhaite pouvoir à terme favoriser un accès possible pour tous au télétravail, indépendamment des métiers et des catégories. Au-delà de la question de l'équipement des agents, qui peut être surmontée, il s'agit toutefois d'une évolution de long terme qui sera nécessairement progressive mais d'ores et déjà engagée avec, par exemple, l'ouverture au télétravail pour les agents chargés du catalogage examiné au CT du 9/12/2021, lequel a déterminé les modalités d'accès au télétravail de ces agents selon qu'ils soient en charge de la numérisation de documents physiques ou numériques.

Dans ce contexte, l'établissement ne souhaite pas, à ce stade, figer des orientations définitives dans le cadre de conventions à durée indéterminée et préfère poursuivre une approche graduée et raisonnée.

La réglementation prévoit la possibilité de pratiquer le télétravail jusqu'à trois jours par semaine, mais, afin de préserver l'équilibre global du collectif de travail, l'administration maintient la durée maximale du télétravail à deux jours par semaine, avec une journée fixe et une autre mobile, définie à la suite d'une concertation entre l'agent et son supérieur hiérarchique, avec possibilité de modifier cette journée à la demande de l'agent ou de sa hiérarchie.

Une nouvelle modalité est toutefois introduite permettant d'opter pour une journée de télétravail à laquelle s'ajoute un forfait flottant de cinq jours.

Les droits au télétravail sont proratisés à la quotité de temps de travail. Il semble également indispensable, malgré les possibilités offertes par l'arrêté ministériel de maintenir un cadre d'instruction formalisé, articulé autour d'un passage en commission permettant l'examen collégial des demandes, de possibilités de recours et d'une doctrine commune.

La BnF est attaché au maintien de cette procédure, gage du caractère transparent, équitable et collectif du dispositif, qui reprendra en outre la possibilité de conclure des conventions à durée indéterminée. La commission n'examinera plus désormais que les nouvelles demandes ou les modifications des conventions.

S'agissant des encadrants dont l'accès au télétravail a été régi par une note spécifique du 8 octobre 2020, ils pourront opter pour une journée de télétravail par semaine, éventuellement assortie d'un forfait de 5 jours flottants.

S'agissant des dépenses prises en charge, la BnF fournit le matériel informatique de base – ordinateur, webcam, micro, etc. – et l'indemnisation forfaitaire des jours de télétravail est versée aux agents conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats et à l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. A la BnF, l'indemnisation du dernier quadrimestre 2021 et l'allocation forfaitaire du premier trimestre 2022 sont mis en paie au mois d'avril 2022.

Si e texte permet la prise en charge par l'employeur des équipements mobiliers ou des périphériques informatiques, notamment les scanners et les imprimantes, la BnF ne l'a pas retenu en raison des coûts induits et des risques d'incompatibilité technique des appareils avec le réseau privé virtuel (VPN) de la BnF. Dans un contexte de travail complètement dématérialisé, le besoin ne semble pas, en outre, strictement établi.

En revanche, l'administration propose de répliquer à leur domicile les aménagements spécifiques des postes de travail en faveur des agents attributaires de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Apprentissage

Au sein de la DdRH, rattaché au service de la Gestion Collective, un nouveau poste de gestionnaire des contrats d'apprentissage et des volontaires au service civique. Il a pour ambition de permettre l'accueil, l'accompagnement et le suivi administratif des bénéficiaires de ces dispositifs, mais aussi d'assurer la promotion et le développement de ces leviers afin d'intégrer d'avantages de jeunes, de personnes reconnues comme « travailleurs handicapés », etc.

Innovation

Depuis la nomination du chargé de mission diversité, celui-ci travaille en liaison étroite avec la mission innovation, afin d'articuler la démarche d'innovation et la politique de la diversité, et d'envisager celle-ci comme un vecteur de transformation et d'amélioration.

La stratégie d'innovation a pour objectif d'accompagner la transformation des métiers, de l'environnement scientifique, culturel et des usages de recherche. Elle s'articule autour de 3 axes :

- développer la culture de l'innovation des agents de la BnF : recours à l'intelligence collective, droit à l'erreur, transversalité, expérimentation ;
- faire émerger de nouvelles idées et accompagner le développement de services et d'outils centrés sur les besoins des usagers et des agents de la BnF, en favorisant l'utilisation de méthodes de travail et de gestion de projet participatives ;
- Développer la culture de l'innovation

En 2020, la mission Innovation a conçu avec le service Développement des compétences un nouveau cursus de formation à destination des agents de la BnF, intitulé « Intelligence collective », afin d'ouvrir largement à tous les encadrants, chefs de projets et coordonnateurs, la possibilité de se former au travail collaboratif et à la gestion de projet participative. Ces formations sont conçues et animées en interne par les facilitatrices de l'Acco{lab, en utilisant des pédagogies actives, afin d'assurer l'adaptation au contexte de travail des participants et de prévoir un accompagnement à la mise en œuvre des méthodes dans le contexte de travail. Neuf sessions de formation ont été réalisées en 2020, portant sur les postures et méthodes d'animation de temps de travail participatif et sur les méthodes de gestion de projet centré utilisateur. Ces formations ont accueilli 87 participants. En raison de la crise sanitaire, 6 sessions ont été organisées à distance.

Les Innov'café, dispositif d'acculturation à l'innovation, permettent aux agents de la BnF d'expérimenter des méthodes de travail participatif réutilisables dans leur contexte de travail, et de bénéficier de retours d'expérience de chefs de projet. Une séance « Innov' café » a été organisée en 2017 sur la question du management du handicap comme outil d'innovation et de transformation. Un nouveau format de ces rendez-vous a été conçu pendant le premier confinement : les « Rendez-vous de l'innovation à distance », portant spécifiquement sur les méthodes d'animation de réunions à distance.

Enfin, l'Accolab apporte son concours aux départements pour mettre en place des méthodes de transformation visant à prévenir les contextes risquant de favoriser les comportements discriminants.

Relations de l'établissement et de ses parties-prenantes² et sous-traitants

Dans le cadre de la politique responsabilité sociétale-développement durable, de nouvelles clauses d'insertion sociale ont été intégrées à plusieurs marchés de prestations informatiques mais aussi à des marchés de conversion rétrospective, de maintenance des installations de sûreté, de maintenance des installations de courant fort, de maintenance des ascenseurs et autres transports mécanisés de personnes, de maintenance et pilotage des installations de climatisation. Deux marchés ont été réservés à des entreprises d'insertion : impression et mise

² Charte éthique des mécénats

http://www.bnf.fr/documents/charte_ethique_mecenat.pdf

Charte des partenariats

http://www.bnf.fr/documents/charte_partenariats.pdf

sous plis des fiches de paie et routage de la Revue des Livres pour enfants. L'établissement réfléchit actuellement aux possibilités d'un recours plus poussé au secteur protégé et à la mise en place d'une clause « diversité égalité ».

Le département des affaires juridiques mène par ailleurs une réflexion sur le sens de l'insertion de clauses et de la détermination de critères de choix.

Version de travail

PARTIE 3 – Les autres actions engagées

5. La diversité au cœur des missions et de l'action scientifique et culturelle de l'établissement

La diversité est un sujet essentiel pour la BnF, établissement public assumant des missions culturelles, accueillant un large public et regroupant de nombreux corps de métiers. Institution culturelle par excellence, et l'une des plus anciennes, la BnF assure la communication et le partage du patrimoine national en direction du plus grand nombre, par la mise à disposition sur place et en ligne, par différents programmes de recherche et par une programmation culturelle dynamique. Elle a mis en place une offre importante d'éducation artistique et culturelle, sur place, hors les murs et en ligne. Le partage – de contenus, de compétences, de services – est constitutif des partenariats noués avec d'autres bibliothèques – françaises et étrangères – le monde de la recherche et les professionnels de l'édition.

L'ouverture à la diversité est une des lignes directrices de la BnF qui, au-delà de son offre, inscrit son action dans la politique d'ouverture des données publiques encouragée par l'État. Cette valeur d'ouverture est associée à celle d'accessibilité, mise en exergue par le contrat de performance de la période 2017-2021. Cette volonté d'être abordable pour ses publics se décline par des actions en faveur de publics empêchés, de publics moins traditionnels ou éloignés de la culture et plus généralement se concrétise par une recherche d'amélioration de l'accueil et de simplification de ses accès.

Politique des publics

La Bibliothèque a formalisé sa politique des publics dans un document d'orientation stratégique, fruit d'une réflexion et d'un travail initiés en juillet 2014 par un groupe projet transverse, avec l'appui d'un cabinet extérieur. Ce document définit les grandes orientations de la politique des publics et y associe une feuille de route, dans un double objectif de conquête ou de reconquête des usagers prioritaires de la Bibliothèque et d'élargissement et diversification des publics, conformément à sa mission de rendre accessibles ses collections, le patrimoine et le savoir au plus grand nombre.

Cinq chantiers ont été identifiés qui constituent des conditions de réussite de la politique des publics, et concernent ses modalités de pilotage, son accompagnement au sein des équipes et ses outils

- Une gouvernance renforcée de la politique des publics
- Un accompagnement en communication et en formation des équipes
- Une révision des conditions d'accès, des titres et de la tarification
- Une adaptation des outils
- Une communication ciblée en direction des publics et des outils de promotion diversifiés

Sur l'ensemble de ses espaces, le public de la BnF est relativement équitablement réparti entre

hommes et femmes, avec une légère prédominance féminine (53% de femmes, 47% d'hommes) : cependant, en nombre de visites, les femmes viennent moins souvent que les hommes, et elles sont plus jeunes : elles sont donc moins « présentes » à la BnF. Le public est jeune, puisque l'âge moyen est de 33 ans (31 ans pour les femmes et 35 ans pour les hommes), ce qui s'explique surtout par la part très importante d'étudiants (plus de 50%).

Le lectorat de la BnF est largement international et, en grande partie, composé d'étrangers résidant en Île-de-France. Cela s'explique par la mondialisation qui a étendu le vivier d'étudiants et de chercheurs étrangers dans les structures universitaires d'Île-de-France (parmi les inscrits des universités publiques franciliennes en 2013- 2014, près d'un étudiant sur cinq est étranger : 13% des étudiants inscrits en cursus licence, 22% des étudiants inscrits en cursus master et 43% des étudiants inscrits en cursus doctorat), mais aussi par le rayonnement international des collections patrimoniales de l'établissement.

Les publics fréquentant les salles de lecture de la Bibliothèque nationale de France peuvent être schématiquement regroupés en quatre grandes catégories, selon leurs relations à l'usage de la documentation : les lycéens, étudiants de premier cycle (prépas, licence, BTS, etc.); les étudiants en master/doctorat et les enseignants et chercheurs ; les professionnels et publics avec projet professionnel ; le « grand public ».

Accueillir des publics plus divers était inscrit dès le projet d'élaboration de la Bibliothèque François-Mitterrand, par la création de la bibliothèque du Haut-de-jardin, par exemple, et certains de ses services - ainsi PRISME - ou encore par une vision plus ouverte de la recherche, moins impérativement académique. Fidèle à ces orientations, la Bibliothèque a poursuivi sur cette lancée par une succession d'évolutions (mesures tarifaires à l'attention de publics encore potentiels (professionnels, demandeurs d'emploi, public du champ social...)).

Parmi ces mesures, on peut évoquer en particulier l'évolution de la bibliothèque du Haut-de-jardin voulue dès les années 2010, projet global de politique documentaire et culturelle, projet de services, projet d'espaces, projet de stratégie de publics, avec notamment la mise en place d'une gratuité partielle (après 17h). Celui-ci entendait tenir compte des évolutions de la fréquentation de la bibliothèque du Haut-de-jardin (rajeunissement des publics par un investissement progressif par les lycéens, forte croissance du public étudiant en licence), mieux servir les publics actuels de la Bibliothèque (notamment les enseignants, les professionnels, les apprenants: scolaires, jeunes étudiants...) et conquérir de nouveaux publics : personnes en quête d'information ou de loisir culturel (familles, retraités, curieux et passionnés d'un domaine, touristes...) et les publics défavorisés (demandeurs d'emploi, publics associatifs, étrangers en cours d'intégration...).

Tous ces éléments ont significativement reconfiguré les publics *in situ* : ceux-ci ont été globalement diversifiés (accueil de publics de prépas et BTS, de cycles courts, ou encore de lycéens, ces derniers représentant désormais 6% du public de la bibliothèque tous publics), rajeunis (notamment grâce aux masterants), internationalisés (de façon indirecte par la mondialisation des savoirs). On peut signaler aussi que les horaires d'ouverture de la BnF permettent à des profils atypiques de venir conduire leurs études ou leur reconversion : grâce à l'ouverture des week-ends, ce sont à la fois des étudiants qui viennent quand ils ne peuvent pas travailler chez eux (et que les BU sont fermés) et des personnes en reconversion ou extérieures à l'université. De même dans les espaces de recherche, la BnF accueille des doctorants sans financement et avec une inscription universitaire parfois complexe. Ces publics disent que les projets entrepris à la BnF ne pourraient être entrepris ailleurs (voir J. Le

Marec, « Habiter la BnF »). Certaines évolutions sociales préoccupantes ont également joué un rôle dans les mesures prises : aujourd'hui presque 8 % des publics de la BnF sont des personnes privées d'emploi.

L'année 2020 a été une période de consolidation et de promotion d'une offre pérenne et régulière construite depuis quelques années à l'attention des groupes du champ social, maintenue mais contrainte par la crise sanitaire : visites du site François-Mitterrand, les mercredis et jeudis matin ; découvertes du Labo Français Langue Étrangère (FLE) ; projection de films et débats. La promotion de cette offre a été faite : lors du forum de la Mission « Vivre Ensemble » ; aux forums des associations des mairies de Paris, 12^e et 13^e arrondissements ; via les réseaux institutionnels du territoire parisien dont la DASES (Direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé), le réseau Réussite Éducative et les équipes de développement local du 13^e arrondissement. La BnF a accueilli le 6 mars le comité de direction annuel de tous les collaborateurs de la DASES, ainsi que l'assemblée générale du réseau réussite éducative de Paris, le 22 septembre 2020.

La BnF s'affirme ainsi comme pôle de ressources pour les relais et professionnels du champ social au sein de la Mission « Vivre Ensemble ». En 2020, peu d'activités *in situ* ont pu avoir lieu en raison des conditions sanitaires mais ont été mises en avant des ressources en ligne spécifiques, notamment pour le réseau Alpha et sur la plateforme collaborative du Plan régional d'insertion pour la jeunesse (PRIJ). La convention « zones de sécurité prioritaires » (ZSP) entre la région Île-de-France et la ville de Grigny a été renouvelée en 2019 pour trois nouvelles années. La grande majorité des actions envisagées sur cette deuxième année de partenariat a pu être réalisée, notamment grâce à l'implication constante des deux partenaires locaux : la compagnie de théâtre de la Constellation et l'Amin théâtre- le TAG ; et des équipes enseignantes de l'école du Renne et du collège Jean Vilar :

- ateliers théâtre avec l'Amin, à distance ou en présentiel quand les conditions le permettaient ;
- ateliers de traduction avec les Ateliers Sociaux Linguistiques à la Constellation réalisés à distance. Complétés par des stages de lectures à voix haute avec les familles accompagnées par le Contrat Local d'accompagnement à la scolarité (CLAS) de Grigny. Deux visites de la BnF, sur une journée, avec présentation de l'exposition Josef Koudelka ont été organisées dans ce cadre en octobre puis novembre 2020 ;
- ateliers théâtre et de mise en voix, ouverts à tous avec l'Amin théâtre et la Constellation, toujours autour de la thématique des langues ;
- poursuite du projet de traduction des poèmes de Bruno Doucey ;
- l'acquisition de tablettes a permis d'animer des ateliers hors-les-murs autour de l'application BDnF.

En parallèle de ces actions de médiation sur place ou en présentiel, l'offre de contenus à distance de la BnF permet un rayonnement sur l'ensemble du territoire et à l'international, auprès de catégories de publics quelques peu spécifiques par rapport à celles et ceux accueillis sur place. En effet, la bibliothèque numérique de Gallica rend accessible les collections pour un large public de chercheurs amateurs, retraités ou non, qui ne viendraient pas dans les espaces physiques de la BnF. De même, les contenus comme le portail du CNLJ ou les expositions en ligne sont utilisées par les professionnels des bibliothèques et de l'enseignement, qui ré-utilisent les contenus de la BnF pour leurs médiations ou cours.

Enfin, en automne 2022, la réouverture de Richelieu marquera une étape supplémentaire dans l'ouverture de l'établissement au public et la diversification de celui-ci.

Salle emblématique de Richelieu, la salle Ovale construite par Jean-Louis Pascal et Alfred Recoura sera en effet ouverte à tous en accès libre. Elle deviendra un espace ouvert où cohabiteront offres de lecture, de médiation et de visites, grâce à un nouvel aménagement conçu et réalisé par Bruno Gaudin.

- Côté lecture, un fonds de plus de 20 000 volumes sera proposé aux lecteurs et aux visiteurs qui pourront découvrir l'histoire des arts et du patrimoine, les collections spécialisées du site Richelieu (manuscrits, estampes, cartes et plans...) mais aussi la bande dessinée et les arts numériques. Pour chacun de ces domaines, une offre spécifique - livres et documents audiovisuels - sera proposée aux enfants et aux familles.
Côté visite et médiation, un anneau périphérique permettra de faire le tour de la salle. Les visiteurs pourront y découvrir la richesse et la diversité des collections conservées par la Bibliothèque. Différents dispositifs numériques leur permettront en effet de manipuler des globes en 3D, de faire des essayages numériques de costumes de scènes, ou de retracer l'histoire d'un livre célèbre à travers ses brouillons manuscrits et ses différentes éditions...
- Hors des horaires d'ouverture au public, la salle accueillera aussi des manifestations exceptionnelles : concerts, tournages de films, rencontres et dîners.

Le nouveau musée de la BnF présentera pour sa part aux visiteurs une sélection de 700 à 1000 pièces de taille et de nature très diverses, parmi les plus remarquables de la Bibliothèque : œuvres célèbres, pièces rares, estampes, photographies, objets et costumes, tous emblématiques des collections constituées depuis les rois de France.

Pour l'accueil et l'accompagnement des publics

Les collections de la BnF sont consultées en ligne ou in situ par des publics hétérogènes, ayant pour certains une expertise académique reconnue dans leur domaine et pour d'autre une pratique plus iconoclaste. A travers ses procédures d'accueil et d'accompagnement des usagers, la BnF se doit de mettre en place les procédures visant à éviter tout risque de discrimination et à gérer les dysfonctionnements éventuels. On peut penser notamment aux procédures suivantes :

- Au cours de l'entretien conseil, le personnel doit évaluer la capacité d'un visiteur à se retrouver dans les collections pour conduire sa recherche ; or cet exercice a, par le passé, été fortement critiqué par les lecteurs ayant l'impression d'être jugé, voir rejeté s'ils n'avaient pas le bon diplôme. Si les nouvelles procédures mises en œuvre avec la politique des publics permettent de limiter le risque de jugement, il semblerait utile de pouvoir évaluer que ces procédures limitent les plaintes antérieures.
- Dans l'accompagnement des publics en salle ou à distance, la formation aux outils de la BnF est un levier de gestion des inégalités : les étudiants n'ont pas forcément tous eu une formation à la recherche documentaire dans leur cursus, les doctorants peuvent avoir une connaissance partielle de la BnF et de ses collections. Les demandes d'accès aux collections et de formation doivent s'assurer d'éviter les discriminations et permettre un signalement possible en cas de dysfonctionnement
- Enfin, les espaces de la BnF sont des lieux publics, où des relations peuvent se nouer entre usagers ou entre agents et usagers. L'établissement se doit de préserver la qualité de vie et la « sécurité » de ses usagers dans ses espaces : des procédures permettant de signaler les

comportements inappropriés en salle ou dans les espaces libres, de la part d'agent ou d'autres visiteurs, sont nécessaires.

Collections

La BnF est l'une des plus grandes bibliothèques nationales : ses collections sont encyclopédiques, ouvertes à tous les champs de la connaissance, à tous les savoirs du monde. Les collections étrangères de la BnF contribuent à son universalisme et confèrent à son action internationale une responsabilité particulière en matière de description, de conservation, de diffusion et de valorisation d'un patrimoine documentaire unique, qui est aussi un bien commun de l'humanité. Depuis de nombreuses années, la BnF mobilise, au nom des valeurs de responsabilité collective et de solidarité défendues par la France, son expertise scientifique et technique pour des actions de sauvegarde des patrimoines en danger, de formation et d'accompagnement en expertise de pays confrontés au manque de moyens ou victimes de sinistre.

Le dépôt légal, qui vise l'exhaustivité et n'exerce aucun jugement sur les contenus des publications, est le garant au niveau national de la présence de la diversité dans les collections patrimoniales collectées, signalées et conservées à la BnF : les 80 000 livres, 210 000 fascicules de périodiques, ainsi que la multitude de documents de toute nature (cartes, plans, partitions, images, photographies et sites web) qui entrent ainsi chaque année dans les collections grâce au dépôt légal reflètent en effet la richesse et le dynamisme de la création éditoriale de toutes les composantes du pays. Par ailleurs, sa couverture nationale nécessite de compléter ce patrimoine exceptionnel par des acquisitions étrangères, afin de répondre aux besoins des chercheurs et d'atteindre l'objectif d'encyclopédisme d'une bibliothèque nationale.

Le développement des collections est par ailleurs cadré par la charte documentaire des enrichissements des collections physiques et numériques, la charte de la conservation ainsi qu'en janvier 2017, la charte de numérisation pour 2017-2021.

La charte documentaire³ a été actualisée en 2015 pour prendre en compte les nombreuses évolutions de la dernière décennie : évolutions des publics et de leurs pratiques, évolutions des espaces de la Bibliothèque, mutations de l'environnement documentaire francilien et national, montée en puissance du numérique, évolutions des moyens. Elle met en exergue un ensemble de principes :

- **L'ouverture sur le monde** : comme toute bibliothèque nationale, la Bibliothèque nationale de France doit exercer pleinement sa responsabilité sur les collections françaises, à travers la collecte, le signalement, la conservation et la communication des documents publiés, imprimés et importés sur le territoire français. Mais la Bibliothèque nationale de France a de tous temps regroupé des collections venues d'autres horizons. Par tradition, elle témoigne d'une politique volontariste qui consiste à affirmer la place de langues, de littératures et de cultures qui ne sont pas dominantes pour diversifier les approches dans un paysage intellectuel rééquilibré.

³ http://www.bnf.fr/documents/charte_doc_synthetique.pdf ;
http://www.bnf.fr/documents/charte_doc_integrale.pdf ;
http://www.bnf.fr/documents/charte_conservation.pdf
; [documents/charte_conservation_annexes.pdf](http://www.bnf.fr/documents/charte_conservation_annexes.pdf)

- Les collections de la Bibliothèque nationale de France couvrent un très large champ temporel. La complétude des fonds existants par des acquisitions rétrospectives a été régulièrement réaffirmée comme une priorité, pour les documents qui ont échappé au dépôt légal ou pour l'enrichissement des fonds spécialisés. Sur le versant contemporain, la Bibliothèque nationale de France doit à ses publics d'être en prise sur son époque et son environnement.
- La Bibliothèque nationale de France est traditionnellement une bibliothèque patrimoniale et une bibliothèque de recherche. Mais son ouverture à d'autres publics, voulue dès le projet initial de la Bibliothèque nationale de France en 1994, s'est confirmée au fil du temps et se concrétise notamment par une politique d'acquisition plus attentive aux besoins des publics non académiques.
- La complémentarité avec l'environnement documentaire : les évolutions majeures du contexte (la généralisation de la documentation électronique dans le monde académique, la numérisation massive de nombreuses collections, la mondialisation de la production éditoriale et des systèmes d'information, la facilité à se rendre dans des bibliothèques étrangères) rendent toujours plus nécessaire de tenir compte de l'offre des autres bibliothèques et de se concerter avec elles dans la définition de la politique documentaire.

On ajoutera à cela les actions concernant le champ de la numérisation, lesquels intègrent la problématique de la diversité sous tous ses angles : actions de valorisation sur les réseaux sociaux et dans le blog Gallica (ex. Les femmes dans l'histoire, « Pionnières » avec le journal Libération, billets de blogs sur le matrimoine, etc.), actions de valorisation et projets de recherche liés aux Archives de l'internet (ex. Parcours guidé « Mémoire de l'immigration maghrébine », projet de recherche « Néonoutes » sur l'apparition des néologismes dans les archives de l'internet dont féminisation des noms).

Enfin, la BnF applique désormais, dans son catalogage courant et dans la création de ses notices d'autorité, les recommandations du Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions⁴.

La programmation culturelle

Activité de diffusion et de médiation

Rendre accessible au grand public le savoir et la connaissance, mettre en valeur les collections et leur actualité, découvrir leurs richesses et leur rareté font partie des missions de la programmation culturelle. À cette offre importante d'expositions, s'ajoutent des manifestations, conférences, spectacles, colloques et propositions pédagogiques.

Le service de l'Éducation artistique et culturelle propose un éventail d'activités de médiation culturelle à tous les publics de la BnF (enfants, adolescents, adultes, personnes âgées, en situation de handicap, publics dits du champ social...). Son objectif est de faire découvrir les

⁴ (<https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Documentation-administrative/Le-guide-d-aide-a-la-feminisation-des-noms-de-metiers-titres-grades-et-fonctions-1999>) publié par la Délégation à la langue française et aux langues de France

sites, les collections et les expositions de la BnF, de transmettre des connaissances et de proposer une pratique culturelle en lien avec ceux-ci. Les collections de la BnF constituent l'offre pérenne de visites ou d'ateliers. Les activités autour des expositions se déclinent en visites guidées pour tous les publics et des ateliers pratiques sont créés spécifiquement pour les publics scolaires, périscolaires et famille.

Les actions de médiation culturelle sont programmées tous les jours de la semaine, du lundi au dimanche en fonction des publics auxquels elles s'adressent. Au cours de l'année 2020, 6 mois et demi seulement d'activités ont pu se dérouler sur site. Les activités ont pu reprendre à partir des journées européennes du patrimoine (19 et 20 septembre 2020) jusqu'au 29 octobre, veille du deuxième confinement. Au total environ 6 500 personnes ont bénéficié de visites de site, d'ateliers ou visites d'expositions réalisées par la BnF ou dans le cadre de visites autonomes d'exposition pour lesquelles des supports de médiation sont proposés en amont.

Pendant le premier confinement, tandis que seules les activités de classe « à la maison » étaient possibles, la BnF a valorisé son catalogue de classes et expositions virtuelles et développé de nouveaux contenus. Par exemple, ont été créées des « séquences pédagogiques » clés en main, ressources pédagogiques mises à disposition des enseignants par la BnF et désormais directement utilisables par les élèves. Ces ensembles de questions et exercices permettent d'explorer des documents patrimoniaux autour de thématiques liées aux programmes scolaires. Ils sont également un moyen d'apprendre à faire des recherches documentaires, d'étudier un document et de découvrir les ressources en ligne de la BnF. Pendant le deuxième confinement, les formations prévues en présentiel autour de la cartographie et de culture populaire-culture savante ont été adaptées et ont eu lieu à distance. Fortement impactées par les conditions sanitaires, les jauges des ateliers et visites ont été adaptées pour poursuivre l'accueil de groupes de juillet à octobre. À partir du second confinement, seuls les groupes inscrits dans le cadre des partenariats EAC ont pu être accueillis.

Pour répondre aux besoins de support de médiation à la suite à l'assassinat de Samuel Paty, 51 expositions de panneaux sur la Laïcité et l'Histoire des fausses nouvelles ont été diffusées à partir du mois d'octobre auprès de 40 partenaires. Elles s'accompagnent d'une offre gratuite d'atelier de médiation à distance.

La diversité, une question pour la conception de l'action culturelle

Plus généralement, l'action culturelle de la Bibliothèque nationale intègre à tous ses niveaux le souci de l'égalité et de la diversité. Une attention particulière est en effet portée aux questions de représentation et de visibilité au sein de la programmation : celle des femmes, celles des auteurs et artistes issus de minorités, notamment.

La vocation patrimoniale de la BnF pourrait la conduire à mettre de côté ces problématiques, ce qui favoriserait de fait la perpétuation des mécanismes de visibilité / invisibilité des uns ou des autres.

Dans le contexte d'une société fortement traversée par ces questions aujourd'hui, l'action de la BnF dans ces domaines est déterminante.

. Les manifestations culturelles mettent en place des plateaux, et la collection « Bibliothèque des illustres » portée par le département des éditions de la BnF respecte une parité stricte auteur/sujet.

S'il a été décidé d'agir résolument dans le domaine de la programmation des manifestations, comme dans celui des éditions, les évolutions sont plus complexes dans la programmation des expositions. Une marge de progression existe donc et le Musée qui sera inaugurée en septembre 2022 dans le quadrilatère Richelieu prendra garde à présenter des artistes femmes et autrices.

Il faut noter que la représentation des femmes, comme celle d'auteurs issus de minorités ou étrangers, ne doit pas être pensée ou perçue comme contrevenant ou même concédant du terrain aux exigences scientifiques ou de recherche, bien au contraire. Les travaux menés dans le domaine de l'histoire de l'art par l'association Aware, par exemple, avec laquelle la BnF a cette année noué un partenariat à l'occasion du Forum génération égalité, montrent que la recherche scientifique peut soutenir cet effort d'équilibrage dans la représentation des femmes ; comme elle s'enrichit en retour, et enrichit, sans les biaiser, l'écriture et la connaissance de l'histoire.

L'action pédagogique

Les ateliers dédiés aux ressources documentaires pour la recherche d'emploi et la création d'activités ont accueilli en 2020 257 demandeurs d'emploi, créateurs ou repreneurs d'entreprises. Ils se sont déroulés jusqu'au premier confinement sur accès libre, comme les années précédentes (135 personnes formées), puis ont repris du 16 juillet au 29 octobre sur inscription et avec une jauge limitée à 10 inscrits (113 personnes formées). En 2019, 794 personnes avaient pu bénéficier de ces formations.

Le groupe Atelier PRISME, créé en 2013 sur le réseau LinkedIn pour répondre à la demande des participants de se retrouver entre eux, progresse à proportion de la fréquentation des ateliers. Il est strictement réservé aux participants et compte actuellement 697 membres. L'équipe PRISME a également une forte activité de représentation à l'extérieur de la BnF lors de salons, comme le Salon des entrepreneurs (conférence le 5 février devant 400 personnes au Palais des Congrès de la Porte Maillot).

Autre service, la Clinique juridique mise en place en mars 2017, en partenariat avec l'Université Paris 8. Une assistance juridique gratuite est assurée le mercredi de 16 h 30 à 19 h 30, sans rendez-vous, par un binôme d'étudiants dont le travail est supervisé par les enseignants et professionnels. En 2020, 10 séances ont été tenues (27 en 2019).

Il faut aussi citer le labo français langue étrangère, espace dédié à l'autoformation en français, installé en salle G (Littératures étrangères) de la bibliothèque du Haut-de-jardin et destiné à toute personne pour qui le français est une langue étrangère et qui souhaite l'apprendre ou améliorer ses connaissances. Celui-ci propose des méthodes accessibles en ligne sur 10 postes informatiques et 746 ouvrages en libre-accès avec support audiovisuel. Afin de permettre à ce public particulier, de continuer, malgré la crise sanitaire, à avoir accès aux ressources numériques et bases de données, la page dédiée au FLE sur le site bnf.fr a été enrichie d'une rubrique « Le FLE chez vous ».

La BnF propose par ailleurs tout au long de l'année des formations dans le cadre des formations PAF (Plan académique de formation) avec les académies de Versailles et Créteil, les CLEMI de trois académies franciliennes et le réseau Canopée. Ces formations s'articulent autour des contenus suivants : présentation de la presse à la BnF et des ressources en ligne, ressources audiovisuelles ou sonores, Dépôt Légal (DL) du web, atelier presse pour les enseignants, visite d'exposition en lien avec l'Éducation aux médias et à l'information.

Enfin, à l'initiative des ministères de la Culture et de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, la BnF a été sollicitée pour organiser un ensemble d'activités culturelles et pédagogiques au cours de l'été 2020, s'inscrivant dans deux dispositifs :

- « Été culturel et apprenant » ;
- « École ouverte » (accueil dans les collèges et les lycées en zone REP, par des enseignants volontaires, pendant les vacances scolaires, de jeunes ne partant pas en vacances, pour du soutien scolaire et activités pédagogiques ou culturelles).

Accessibilité

La BnF a inscrit la politique d'accueil des publics en situation de handicap au cœur de ses priorités et de ses missions de service public. Chaque programmation culturelle fait l'objet d'études de conception de dispositifs ou d'activités de médiation accessibles. Le contexte sanitaire, particulièrement préjudiciable à la venue de personnes en situation de handicap a fortement contraint la possibilité d'organiser ces activités *in situ*.

La Fédération des aveugles de France (FAF) et la BnF se sont rapprochées pour programmer sur le site François-Mitterrand, des ateliers de découvertes de l'image tactile en lien avec les expositions temporaires. Le Centre recherche théâtre et handicap (CRTH) met en œuvre l'accompagnement des visiteurs déficients visuels sur toutes les activités culturelles de l'établissement avec un « souffleur d'images » formé à l'audiodescription. Ce dispositif est gratuit, sur rendez-vous pour le visiteur.

Afin de proposer des visites de site ou d'exposition en direction du public sourd, la BnF a choisi de collaborer avec l'association Signes de sens, spécialisée dans la médiation culturelle en direction de ce public. Par ailleurs, une nouvelle collaboration avec *l'International visual theatre* (IVT) s'est mise en place dans le but de proposer des événements inclusifs notamment traduits en langue des signes pour diversifier les publics et proposer de nouvelles offres. 382 usagers en situation de handicap ou accompagnateurs ont été accueillis en 2020 dans les salles de lecture (3 563 entrées). Dans les espaces d'expositions payantes, plus de 1 100 entrées d'usagers en situation de handicap ou accompagnateurs ont été enregistrées.

Dans le cadre du chantier de rénovation du site Richelieu, la BnF a souhaité s'adjoindre les services d'une assistance à maîtrise d'ouvrage concernant l'accessibilité de la muséographie. L'agence Accès libres a apporté une expertise sur les supports de médiation pour tous, spécifiques ou adaptés (borne numérique de médiation, audiovisuel, dispositif tactile, boucle magnétique...) pour garantir une meilleure qualité d'usage et une parfaite prise en compte de l'accessibilité des publics en situation de handicap, sous le pilotage de la BnF. Ce travail a donné lieu à la définition d'un parcours accessibilité : plans tactiles, objets à toucher, intégration de contenus en langue des signes en vidéos, création d'un profil audio description et d'un profil langue des signes dans l'application de visite du site. La BnF a passé en avril 2021 un marché public pour la **conception, réalisation et pose d'un parcours tactile sur le site Richelieu de la BnF comprenant (4 stations tactiles en salle Ovale, 6 stations tactiles**

dans le musée).

Enfin, des contacts étroits avec le réseau RECA, réunion des établissements culturels pour l'accessibilité, piloté par Universcience, se sont poursuivis en 2020 autour de la thématique des dispositifs mis en œuvre par chacun des membres et sur la prise en compte de l'accueil des publics en situation de handicap dans le contexte pandémique lié au coronavirus.

Exception handicap

Par le décret 2009-131 du 6 février 2009, la BnF a reçu la mission d'être l'organisme dépositaire des fichiers numériques des éditeurs ayant fait l'objet d'une demande par les organismes agréés ; ceux-ci réalisent, à partir des fichiers des éditeurs, des transcriptions pour personnes empêchées de lire, en vertu du principe de l'exception handicap au droit d'auteur. Au titre de cette mission, confirmée par la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP), l'architecture et le patrimoine, elle a développé la plateforme sécurisée de transferts d'ouvrages numériques dite PLATON, dont le Centre Exception handicap au sein du département des Métadonnées assure la gestion et l'animation du réseau des utilisateurs. La BnF rend compte de l'exercice de cette mission dans un rapport annuel adressé aux ministres de la Culture et des Affaires sociales. Elle siège à la Commission Exception handicap et participe à l'instruction sur les demandes d'agrément des organismes candidats au dispositif.

La plateforme PLATON centralise les demandes, sécurise les transferts de fichiers, conserve les documents déposés et les met à disposition des organismes agréés sans limitation de date. La promulgation de la loi LCAP et son décret d'application du 28 février 2017 étendent le périmètre de l'exception handicap aux « DYS- » (dyslexiques, dyspraxiques...) et font de PLATON une plateforme de mutualisation des fichiers adaptés, déposés et récupérés par les organismes habilités.

La plateforme connaît une activité dynamique avec 156 organismes habilités au total en sept. 2021 (128 en 2020) dont 44 bibliothèques (39 en 2020) et 1 641 éditeurs inscrits (contre 1 549 en 2020). En 2020, 7 000 fichiers éditeurs ont été déposés sur la plateforme. En sept. 2021, le nombre de fichiers éditeurs à disposition des organismes d'adaptation sur la plateforme correspond à 62 200 titres. La « Rentrée littéraire accessible », organisée par le Syndicat national de l'édition (SNE) avec le Centre national du livre (CNL) et la BnF, a été reconduite à l'été 2021, avec 81 éditeurs participants et 391 titres adaptés.

Le nombre de dépôts de fichiers adaptés est passé de 19 400 fin 2020 à 32 000 en sept. 2021 (correspondant à 22 000 titres). Ces fichiers sont téléchargeables et peuvent être ainsi exploités par d'autres organismes habilités.

Afin d'accompagner les organismes dans l'application du nouveau cadre légal de l'exception handicap, la BnF a organisé, le 13 novembre 2020, une matinée d'information et d'échange à destination des utilisateurs de PLATON. Le Centre Exception handicap a par ailleurs maintenu le service pendant la crise sanitaire, et a déployé des moyens nouveaux pour maintenir le lien avec les organismes transcripateurs : points fréquents par visio-conférences et enquêtes utilisateurs. En 2021, le Centre Exception handicap a organisé une journée d'étude avec tous les acteurs de la chaîne du livre concernant l'accessibilité native des livres numériques à l'horizon 2025, date de mise en application de la directive européenne

d'accessibilité des biens et des service. Il anime en 2021-2022 un groupe de travail avec les organismes transpositeurs, sous l'égide de la Commission Exception handicap, pour élaborer un référentiel commun de description de l'édition adaptée.

Enfin le Comité interministériel du handicap (CIH) du 3 février 2022, tenu, sous la présidence du Premier Ministre, a décidé de déployer un portail de l'édition adaptée et chargé l'institut national des jeunes aveugles (Inja) et la Bibliothèque nationale de France participer à sa préfiguration.

Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique est une préoccupation liée au développement ou à la mise à disposition de sites web ou d'applications tant auprès du public que des personnels internes à la Bibliothèque nationale de France. Sa mission est de promouvoir l'accessibilité par la diffusion des normes et des bonnes pratiques, accompagner les équipes internes par des actions de formations notamment, de contrôler et de veiller à l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 en procédant à des audits réguliers, assurer la prise en charge des demandes des utilisateurs et de manière générale la qualité du service rendu aux utilisateurs en situation de handicap.

Cette volonté s'illustre par l'élaboration à venir d'un schéma pluriannuel d'accessibilité numérique associé à des plans annuels d'action, dans l'objectif d'accompagner la mise en conformité au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) et l'amélioration progressive des sites web et applications concernés. Les objectifs d'accessibilité et de conformité au RGAA sont maintenant inscrits et rappelés dès le début des projets dont ils constituent une exigence de base. De la même manière, ces objectifs et ces exigences sont rappelés dans les éventuelles conventions établies avec nos opérateurs, délégataires ou partenaires.

Des tests utilisateurs sont organisés en phase de conception, de validation ou d'évolution d'un site web ou d'une application, le panel d'utilisateurs constitué comprend dans toute la mesure du possible une ou des personnes en situation de handicap. La BnF pourra solliciter, pour développer l'expérience usager, le groupe utilisateurs sujets à des situations de handicaps, constitué par la DINUM, afin de tester l'accessibilité des sites et applications mobiles publics. Une réflexion est en cours au sujet de la mise en place et prise en compte de tests sur les outils de travail des agents.

Coopération, relations internationales

Dans le sillage de l'explosion survenue à Beyrouth le 3 août 2020, la BnF a obtenu du ministère de la Culture un fonds d'urgence de 70 000 € pour soutenir son homologue au Liban. La Bibliothèque nationale du Liban, dont les locaux récemment inaugurés ont été lourdement touchés, pourra grâce à ce soutien mettre en place un atelier de conservation préventive et curative.

Sous la présidence de la BnF, le Réseau francophone numérique (RFN) poursuit son action contre la fracture numérique et en faveur de la sauvegarde des patrimoines des pays ayant la francophonie en partage. Le plan d'action adopté par l'assemblée générale 2020 s'articule autour d'une stratégie de numérisation du patrimoine documentaire francophone comprenant : la création de partenariats entre les institutions patrimoniales, les universités et les entreprises

de numérisation ; le développement à terme de tiers-lieux en réseau autour de thématiques patrimoniales ; un volet de formation et de fourniture de matériels de numérisation afin d'alimenter la Bibliothèque francophone numérique. L'ambition est de faire du RFN l'opérateur de l'OIF pour la sauvegarde, la numérisation et la valorisation d'un patrimoine documentaire partagé par et pour la recherche, la fourniture de contenus numériques faisant l'objet d'une médiation, la formation des professionnels dans le domaine de la sauvegarde du patrimoine, de la numérisation et de la médiation numérique. Un accord-cadre avec l'OIF et l'AUF a été préparé en 2020, dont la signature a été reportée du fait du report du Sommet des chefs d'État de la francophonie et de la réunion des ministres de l'enseignement supérieur de la francophonie. La proposition de résolution de soutien aux bibliothèques en général, et au RFN en particulier, qui devait être adoptée en parallèle, a été présenté au Sommet 2021.

Version de travail

6. Conclusion

Le présent rapport fait apparaître certaines lignes de force claires : nécessité de mettre en place des procédures, importance de prendre en considération la question de l'âge, du handicap, de prolonger et consolider les actions entreprises en faveur de l'égalité professionnelle, de structurer et valoriser ce que l'établissement réalise dans le cadre de ses politiques scientifiques et culturelles.

Il laisse aussi apparaître certaines limites. Alors que l'action envers les publics est appuyée sur des études nombreuses et régulières, l'action tournée vers le personnel manque souvent de sources systématiques et quantitatives pour étayer les diagnostics et les décisions à prendre. Il semble donc nécessaire de prolonger ce rapport par la mise en place d'enquêtes à destination du personnel, concernant des sujets comme la discrimination liée à l'âge, au handicap, au sexe et au genre, ainsi que sur l'efficacité des actions entreprises et la façon dont celles-ci sont perçues par les agents.

Version de travail