

Diplôme de Conservateur de Bibliothèque

Mémoire d'étude/ janvier 2010

**De la culture en entreprise à la
culture d'entreprise
Crise, enjeux et légitimité des
bibliothèques de comités d'entreprise
aujourd'hui**

Yohann Le Tallec

Sous la direction de Jean-François Jacques

Remerciements

Je tiens ici à remercier mon directeur de mémoire, Monsieur Jean-François Jacques, pour sa grande disponibilité ainsi que tous ceux et toutes celles qui ont donné vie et matière à cette étude :

Philippe Pineau, directeur de la médiathèque Jean-Baptiste Clément (Thalès-Châtelleraut).

Jackie Avenel, directeur de la médiathèque Renault-Douai.

Nathalie Faucher, directrice de la médiathèque inter-comité d'entreprise Michelin-Clermont-Ferrand.

Patricia Bader, responsable des bibliothèques du CRE-RATP.

Pierrette Bras, directrice du service du livre et des bibliothèques du comité central d'entreprise de la SNCF.

Virginie Lapprand, directrice de la bibliothèque inter-comités d'entreprise Faurecia-Peugeot-Fuji Autotech à Mandeure.

Laurence Guienne et Corinne Bigot, bibliothécaires à la MCE STX Europe-Saint-Nazaire.

Jean-Bernard Desmonts, directeur de l'ACENER.

Françoise Danset, directrice du COBIAC.

Résumé :

De droit privé, les bibliothèques de comités d'entreprise occupent une position singulière, en marge des institutions classiques parties prenantes de la lecture publique. Caractérisées par leur extrême diversité, les pratiques et les représentations développées par les personnels qui y exercent sont les héritiers d'une histoire économique et sociale inscrites dans la longue durée de l'industrialisation. De par leur positionnement et leur forte capillarité avec les mutations socio-économiques, les bibliothèques et médiathèques d'entreprise sont, dans leur fonctionnement quotidien, à l'interface de l'évolution structurelle du capitalisme financier, des évolutions du contenu et de la notion de travail mais aussi de celles des pratiques culturelles.

*Descripteurs :**Bibliothèques d'entreprises-France**Comités d'entreprise-France-Histoire***Abstract :**

The corporate libraries today are the heirs of a peculiar history which begins during the Industrial Revolution. The major interest of their study is to stress out, through their daily practices and beyond the statistics of their activities, some important social, economical and cultural trends which question their identity. Because they are geographically close to the labour field, the coming of a new kind of capitalism, the transformation of the work frame but also of the cultural practices have deep consequences on the durability of these structures.

*Keywords :**Corporate Libraries-France**Works Concil-France-History*

Droits d'auteurs



Cette création est mise à disposition selon le Contrat :
Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 2.0 France
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/> ou par courrier
postal à Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
94105, USA.

Table des matières

INTRODUCTION	11
1. HISTOIRE ET MEMOIRE DES BIBLIOTHEQUES DE COMITES D'ENTREPRISE	15
1.1 L'AGE DE FER. LA LECTURE EN ENTREPRISE AU TEMPS DE LA REVOLUTION INDUSTRIELLE ET DE L'EMANCIPATION OUVRIERE	15
1.2 D'UNE APRES-GUERRE A L'AUTRE. LE TEMPS DE LA RECONNAISSANCE.....	17
3.3 L'AGE GLOBAL. LE TEMPS DES RAPPORTS OFFICIELS	20
2 ETUDES DE CAS.....	25
2.1 LES ACTEURS PARTIES PRENANTES DE LA LECTURE EN ENTREPRISE AUJOURD'HUI..	25
2.2 LES BIBLIOTHEQUES DE COMITES D'ENTREPRISE EN PERSPECTIVE (1988-2002).....	26
2.2.1 <i>Les bibliothèques</i>	26
Un effort de modernisation	26
Une plus grande visibilité au sein de l'entreprise.....	26
2.2.2 <i>Fonctionnement</i>	26
Ouverture	26
Les fonds	27
2.2.3 <i>Evaluation de l'offre</i>	27
Les acquisitions.....	27
Les prêts	27
Les emprunteurs	28
L'animation culturelle	28
La coopération	28
L'informatisation.....	29
Les nouvelles technologies de l'information et des communications	29
Le personnel.....	29
2.3 LES BIBLIOTHEQUES ET MEDIATHEQUES DE SITES	29
2.3.1 <i>La médiathèque de comité d'entreprise STX Europe-Saint Nazaire</i>	29
Contexte.....	29
La bibliothèque	30
Implantation	30
Fonctionnement	30
Eléments d'analyse	31
2.3.2 <i>La médiathèque du comité d'entreprise Renault-Douai</i>	32
Contexte.....	32
La bibliothèque	32
Implantation	32
Fonctionnement	32
Eléments d'analyse	33
2.3.3 <i>La médiathèque Jean-Baptiste Clément (Thales Avionics-Châtelleraut)</i>	34
Contexte.....	34
La bibliothèque	35
Organisation des espaces et principes de fonctionnement.....	35
Implantation	36
Eléments d'analyse	36
2.3.4 <i>La bibliothèque du comité inter-entreprises Faurecia/Peugeot/Fuji Autotech-Mandeure</i>	38

Contexte	38
La bibliothèque	38
Implantation	38
Fonctionnement	38
Eléments d'analyse	39
2.3.5 <i>La bibliothèque du comité inter-entreprise Michelin-Clermont-Ferrand</i>	41
Contexte	41
La bibliothèque	42
Implantation	42
Fonctionnement	42
Eléments d'analyse	43
2.4 LES BIBLIOTHEQUES ET MEDIATHEQUES EN RESEAU	44
2.4.1 <i>Le réseau des bibliothèques du comité de la régie d'entreprise RATP</i>	44
Une organisation hiérarchisée et polycentrique	44
Trois pôles structurants	45
Cinq bibliothèques « Points lecture »	47
Le Service du livre de la RATP	48
Un centre technique commun	48
L'animation culturelle dans le réseau des bibliothèques de la RATP	50
2.4.2 <i>Le Service du Livre et des Bibliothèques (CCE SNCF)</i>	51
Histoire, mémoire et culture d'entreprise : secteur jeunesse et bibliothèques à la SNCF aujourd'hui	51
Une organisation hiérarchisée et centralisée	51
Fréquentation et usages des bibliothèques cheminotes	52
Pratiques d'acquisition	53
L'animation du réseau	53
Vacances et maisons familiales	53
La bibliothèque centrale de prêt par correspondance	54
Le bulletin d'information	54
Un fonds spécifique, le fonds cheminot	54
La formation du personnel des bibliothèques	55
Le réseau demain Eléments de prospective	55
2.5 LES ASSOCIATIONS INTER-COMITES D'ETABLISSEMENT	56
2.5.1 <i>L'ACENER (Association des comités d'entreprise Nantes et Région)</i>	56
2.5.2 <i>Le COBIAC (Collectif de Bibliothécaires et Intervenants en Action Culturelle)</i>	57
2.5.3 <i>ALICES (Association de liaison de l'Isère des Comités d'Entreprise et Similaire)</i>	57
2.5.4 <i>Des structures fragiles</i>	58
3 LES ELEMENTS D'UNE CRISE	59
3.1 CADRE GENERAL D'ANALYSE	59
3.2 DECLIN DU SECTEUR SECONDAIRE ET EFFACEMENT DE LA CLASSE OUVRIERE.....	59
3.3 L'IMPACT DE L'AFFAIBLISSEMENT DES SOCIABILITES PROFESSIONNELLES ET DES PRATIQUES SYNDICALES	60
3.4 TERTIARISATION DE L'ECONOMIE ET NOUVELLES PRATIQUES MANAGERIALES	62
3.5 LES CONSEQUENCES DE LA PRECARISATION DU SALARIAT SUR L'ACCES A LA CULTURE DANS L'ENTREPRISE	63
3.6 TRANSFORMATIONS DU CADRE DE TRAVAIL ET MUTATIONS D'ACCES A L'OFFRE CULTURELLE EN ENTREPRISE.....	63

3.7 EVOLUTIONS DES REPRESENTATIONS ET DES PRATIQUES CULTURELLES DANS L'ENTREPRISE. DE LA CULTURE EMANCIPATRICE A LA CULTURE CONSOMMATION	64
3.8 LA FERMETURE DE LA MEDIATHEQUE DU COMITE D'ETABLISSEMENT RENAULT-LE MANS COMME PARADIGME DE LA CRISE TRAVERSEE PAR LES BIBLIOTHEQUES DE COMITES D'ENTREPRISE	65
4 NOUVEAUX HORIZONS ET NOUVELLE LEGITIMITE DE LA LECTURE EN ENTREPRISE	67
4.1 ETABLIR UNE CARTOGRAPHIE DE LA LECTURE EN ENTREPRISE	67
4.2 PROLONGER LA CHARTE POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA LECTURE EN ENTREPRISE : VERS UNE INSTITUTIONNALISATION DES PRATIQUES ?	67
4.2.1 <i>Enjeux et perspectives de l'élaboration d'un statut du bibliothécaire d'entreprise</i>	67
4.2.2 <i>Vers l'élaboration de passerelles professionnelles entre les différentes structures partenaires du réseau de lecture publique</i>	68
4.3 LA BIBLIOTHEQUE DE COMITE D'ENTREPRISE, ESPACE DE VIE ET DE FORMATION	68
4.4 PENSER LA COOPERATION ENTRE BIBLIOTHEQUE DE COMITES D'ENTREPRISE, MEDIATHEQUES DU RESEAU DE LECTURE PUBLIQUE ET STRUCTURES-RELAIS DES POLITIQUES PUBLIQUES DU LIVRE ET DE LA LECTURE	69
4.4.1 <i>Un enjeu présent dès leur création</i>	69
4.4.2 <i>Diversité et faiblesse des liens de coopération aujourd'hui</i>	69
4.4.3 <i>Les relais possibles</i>	70
CONCLUSION.....	73
BIBLIOGRAPHIE	75
Histoire et mémoire des bibliothèques d'entreprise	75
Pratiques culturelles et sociologie de la lecture en entreprise	76
Les bibliothèques et médiathèques de comité d'entreprise aujourd'hui.....	78
Etudes générales et rapports officiels.....	78
Etudes de cas	80
Aspects économiques.....	80
TABLE DES ANNEXES.....	83
MEDIATHEQUE STX EUROPE-SAINT-NAZAIRE	84
MEDIATHEQUE RENAULT-DOUAI.....	88
MEDIATHEQUE JEAN-BAPTISTE CLEMENT (THALES AVIONICS-CHATELLERAULT)	91
MEDIATHEQUE INTER-COMITE D'ENTREPRISE FAURECIA-PEUGEOT-FUJI-MANDEURE ..	96
MEDIATHEQUE DU COMITE INTER-ENTREPRISE MICHELIN CLERMONT-FERRAND	100
INDEX DES PERSONNES CITEES	103

Introduction

Mal connues¹ et en définitive peu étudiée, les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise (BCE) apparaissent aujourd'hui, pour une large part, en marge des institutions parties prenantes de la lecture publique en France. Ce positionnement singulier, à l'écart des institutions patrimoniales, des bibliothèques de l'Enseignement supérieur, des médiathèques du réseau classique de la lecture publique mais aussi des réflexions professionnelles les renvoie dans l'indistinction de ce qu'il est convenu d'appeler le « tiers-réseau ». Leur faible visibilité dans les schémas institutionnels apparaît ainsi le point commun de ces établissements où la diversité des pratiques et des usages s'impose de prime abord comme une évidence.

De droit privé, ceux-ci apparaissent d'abord, dans leur fonctionnement quotidien mais aussi dans les représentations des personnels qui y exercent, les héritiers d'une histoire et d'une mémoire particulières (**Première Partie**). Celles-ci placent d'emblée les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise, de par leur positionnement à l'intérieur même du lieu et du temps de travail, à la confluence de questions d'ordre économique, sociale et culturelle. Nés avec la Révolution industrielle, oscillant entre outils de contrôle social des nouvelles classes dangereuses et instruments de l'émancipation ouvrière, ces établissements connaissent un essor décisif dans l'immédiat après-guerre avec la création des comités d'entreprise qui voient leur domaine de compétence s'étendre aux activités sociales et culturelles. Les BCE incarnent alors pour un temps les aspirations sociales et émancipatrices du Conseil national de la résistance. Leurs rayonnages deviennent ainsi, dès les premières années des Trente Glorieuses, les archives de l'émancipation ouvrière. Deux décennies plus tard, la reconnaissance par les accords de Grenelle de la légitimité juridique de la présence des syndicats dans l'enceinte des entreprises précède un renouveau de l'intérêt porté aux rapports entre culture et monde du travail. Ces années sont celles d'une professionnalisation des personnels exerçant dans ces établissements, celles aussi des premières interrogations sur leur fonction au moment où s'achèvent les Trente Glorieuses. C'est alors le temps des rapports ministériels, constat en demi-teinte de leur nécessité mais aussi de la difficulté d'appréhender la réalité de leur fonctionnement. C'est également le temps d'une mutation majeure dans le domaine des représentations sociales née d'un glissement sémantique. En effet, dans l'imaginaire collectif, le salarié ne s'identifie désormais plus nécessairement à la figure symbolique de l'ouvrier. Cependant, l'analyse des pratiques professionnelles développées par les bibliothécaires qui y exercent aujourd'hui, de leur conception de la place de la lecture en entreprise portent toujours, à l'évidence, la marque de cette histoire née de l'affirmation de l'identité ouvrière. Cette mémoire singulière explique aussi le rôle exercé par les confédérations syndicales dans la structuration de ces établissements à vocation culturelle.

L'analyse du fonctionnement de ces bibliothèques et médiathèques d'entreprise révèle une évolution parallèle à celui des établissements relevant du réseau classique de la lecture publique (**Partie II**). Au-delà des diversités d'organisation et de pratique, leur périmètre d'activités offert recouvre celui proposé par les établissements de lecture

¹ Le dernier recensement effectué par l'Association des bibliothécaires de France en 2007 fait état de l'existence de 1 500 bibliothèques et médiathèques d'entreprise.

publique, des questionnements nés de l'irruption des nouvelles technologies de l'information et de la communication au développement de l'animation culturelle dans et « hors » les murs.

D'un point de vue organisationnel, ces bibliothèques et médiathèques d'entreprise présentent aujourd'hui un double visage. Le plus diffus et partant le moins connu car le moins étudié est celui d'établissements, souvent de taille modeste, présents sur un seul site. A l'inverse, l'autre pendant de la réalité de la lecture en entreprise est constitué d'établissements fonctionnant en réseau. Bénéficiant d'une forte visibilité, ancrée dans l'histoire sociale d'entreprises à l'identité bien définie, leur budget est beaucoup plus important, leurs pratiques davantage formalisées, leurs usages anciens, leur vocation patrimoniale affirmée. Car ces bibliothèques sont aussi le lieu où s'élabore la mémoire de l'entreprise.

La crise d'identité traversée en ce début de siècle par les bibliothèques et médiathèques d'entreprise s'explique d'abord par leur positionnement institutionnel. En effet, celui-ci leur confère une grande capillarité avec les évolutions qui ont radicalement transformé leur environnement économique et social (**Partie III**). Ainsi, l'effacement de l'identité ouvrière, né de la progressive prépondérance du secteur tertiaire, est un élément clé de compréhension de la crise d'adaptation auquel est confronté ce modèle de bibliothèque. D'autre part, les transformations des conditions de travail en entreprise (précarisation, parcellisation mais aussi densification du temps de travail induit par la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail) ont modifié en profondeur la représentation et les usages de ces établissements. Les incidences de la globalisation des échanges sur l'organisation interne des entreprises et les pratiques managériales (primauté des impératifs financiers dans un contexte de concurrence accrue à l'échelle mondiale, fusion-acquisition effaçant l'identité de l'entreprise, externalisation démembrant les sociabilités nées du sentiment d'appartenance à une entité commune, renouvellement des cadres dirigeants) rendent également compte du glissement qui s'est opéré de la perception émancipatrice de la culture en entreprise au primat de la culture d'entreprise.

S'interroger sur les causes de la crise de légitimité des bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise aujourd'hui impose de même d'appréhender les conséquences sur leur fonctionnement et leur usage des modifications des pratiques culturelles des publics qui les fréquentent. Au sein de l'entreprise, ces transformations sont pour partie liées à l'effacement des sociabilités développées dans le monde du travail dans lesquelles s'inscrivaient la légitimité de la lecture publique en entreprise. Pour l'essentiel, elles se traduisent par la substitution d'une culture de masse caractérisée par la prévalence de pratiques consuméristes à une culture ouvrière dont l'horizon symbolique était structuré par la puissance de l'éthique du travail, la cohésion de classe et la proximité, sur le lieu de travail, des différentes strates de la condition ouvrière. Etudier la réalité de la lecture en entreprise aujourd'hui, c'est aussi percevoir les transformations des expériences passées et des projections temporelles qui apportent leur armature à un groupe social ou, au contraire, le décomposent. Jusque dans les années 70, les salariés se confondent symboliquement avec la classe ouvrière. Cette déstructuration de la représentation que cette classe a de soi et qu'elle donne à voir aux autres trouve sa traduction dans l'infléchissement des pratiques. Elle rejaillit de même sur leur identité. Vectrices des politiques culturelles institutionnelles en direction du monde du travail, ces bibliothèques sont confrontées au glissement opéré d'un ensemble de besoins socialisés à des besoins individuels. La question est crue et traverse les interrogations des bibliothécaires exerçant dans ces établissements. La question lancinante de leur identité,

de n'être peut-être après tout plus que des lieux de consommation de produits culturels valorisés par la publicité, apparaît de première importance.

Cette crise de la lecture en entreprise, dont la mutation des usages est un des signes les plus tangibles, est ainsi multiforme et difficilement saisissable. Elle se traduit aussi par la tendance à la baisse observée dans la dotation des comités d'entreprise. Celle-ci s'explique pour deux raisons essentielles: la diminution de la masse salariale dans un grand nombre d'entreprises² mais aussi par la concurrence accrue, dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, entre la bibliothèque et les autres acteurs de la vie culturelle (notamment les services de billetterie). D'autre part, le désintérêt croissant des élus de comités d'établissement à l'égard des activités culturelles, et plus particulièrement des bibliothèques, est un des traits caractéristiques de cette crise aujourd'hui traversée par les bibliothèques et médiathèques d'entreprise. A l'aune de l'urgence sociale, des plans de licenciement et de la précarisation accrue du salariat, la légitimité des investissements consentis dans le fonctionnement de ces établissements qui, par essence, ne travaillent pas sur le même rapport au temps, apparaît moindre. Enfin, le développement du réseau des bibliothèques et médiathèques publiques a de toute évidence affaibli, aux yeux de nombreux élus de comités d'établissement, la nécessité de maintenir des structures pérennes au sein de l'entreprise. A l'image de la disparition médiatisée de la bibliothèque de l'entreprise Renault - Le Mans, leur financement ne s'inscrit dès lors à l'évidence plus comme une priorité.

Dans ce contexte de mutations économiques et sociales accélérées, la question de leur pérennité se pose aujourd'hui avec acuité (**Partie IV**). L'affirmation, maintes fois réitérée, de leur légitimité comme pôle à part entière du réseau de la lecture publique apparaît de moins en moins opérante.

Un des axes de réflexion à privilégier est, sans nul doute, l'extension du degré de coopération qui apparaît aujourd'hui encore très variable selon les établissements. Le développement des bibliothèques et médiathèques d'entreprise passe, à l'évidence, par un approfondissement des partenariats avec le réseau institutionnel de la lecture publique mais aussi avec les services déconcentrés de l'Etat³ et les services régionaux du livre et de la lecture⁴. Cette coopération renforcée impose cependant comme préalable une réflexion approfondie autour du rapport entre culture et monde du travail de la part de la profession. Au centre des réflexions concernant le devenir de ces établissements, la question de l'institutionnalisation de ce réseau et de ses formes possibles apparaît de première importance. A cette aune doivent ainsi être appréciées la nature du statut des personnels exerçant dans ces établissements et explorées les possibilités de passerelles professionnelles avec le réseau classique de la lecture publique. Enfin, l'extension du périmètre d'activité de ces établissements au domaine de la formation tout au long de la vie apparaît comme un troisième axe de réflexion à privilégier. Très peu développée au sein de ces établissements, elle apparaît néanmoins comme une des voies offertes à la pérennisation des bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise dans un contexte de précarisation accrue du salariat (CDD, intérim, temps partiel subi).

² En effet, le budget de fonctionnement des comités d'entreprise, dont dépendent les bibliothèques ici étudiées, est calculé en fonction d'un pourcentage de la masse salariale.

³ C'est particulièrement le cas des DRAC (Direction régionale des affaires culturelles), par le biais des conseillers au livre et à la lecture, qui exercent une fonction d'expertise et de conseil auprès des diverses collectivités territoriales et des partenaires culturels locaux, notamment en direction des bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise. Ce rôle d'interface est essentiel car, au-delà de l'application des directives de l'administration centrale, c'est sur elles que repose la cohérence d'une politique globale en région.

⁴ Très inégalement développés et actifs, les services régionaux sont, dans bien des cas, des partenaires privilégiés de ces établissements par leur connaissance fine des réalités locales.

Parce qu'aucune BCE ne ressemble à une autre, l'analyse de leur activité a imposé une réflexion méthodologique approfondie. Elle fut rendue d'autant plus nécessaire en l'absence d'études exhaustives à même de rendre compte de la diversité de leurs pratiques et de leurs usages. C'est la raison pour laquelle à l'origine des quelques réflexions ici proposées furent des études de cas. Leur ambition fut d'abord d'élargir le champ de l'analyse à l'ensemble des secteurs économiques, l'industrie bien sûr mais aussi les entreprises de services. D'autre part, parce qu'elles sont des structures de droit privé, le fonctionnement des BCE révèle une forte capillarité avec les évolutions économiques, sociales et culturelles en cours. Ce constat a ainsi très vite imposé la nécessité d'une analyse fine de l'environnement de ces établissements (évolution des structures de l'entreprise, des personnels dirigeants, mutation du salariat et des pratiques culturelles). Pour permettre un regard croisé sur cette réalité complexe, établir des points de convergence, appréhender la réalité multiple de leur fonctionnement et les questionnements de leur personnel, les bibliothèques et médiathèques d'entreprise ici étudiées ont été dès lors soumises à un questionnaire type. Celui-ci fut le point d'entrée privilégié pour l'analyse des discours, des représentations mais aussi des pratiques et des usages.

En dépit de la faiblesse de leur positionnement institutionnel, l'intérêt d'une étude des conditions d'exercice de ces établissements est en définitive de porter un regard sur ces relais très souvent oubliés du réseau classique de la lecture publique. Elle est aussi une étude des publics de ces établissements, celui qui fréquente, dans son horizon quotidien, ces bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise, celui aussi le moins représenté dans les usages des établissements du réseau classique de la lecture publique, le plus à l'écart des pratiques culturelles institutionnelles. En fait, et c'est un des intérêts majeurs de ces établissements en grande proximité avec le monde du travail, ces bibliothèques, dans les pratiques de fréquentation qu'elles engendrent, apparaissent aussi comme la somme de tous les interdits qu'une société dicte, de façon inconsciente, à ceux et celles dont la présence dans l'enceinte de l'entreprise est trop souvent uniquement justifiée par un impératif utilitariste. Considérée à cette aune, la légitimité de ces bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise déborde ainsi largement la simple analyse des fonds ou de la diversité des animations culturelles qu'elles proposent. Dans les usines de montage Renault, Peugeot ou Michelin, dans les ateliers des chantiers navals de Saint-Nazaire ou ceux de la RATP, ces établissements restent le produit de ceux qui les fréquentent, de ces hommes et de ces femmes dont le métier, la formation, l'itinéraire personnel ou les représentations sociales et culturelles les préparaient peu à la découverte d'auteurs, de textes ou de certaines sonorités.

Les bibliothèques et médiathèques de comité d'entreprise s'inscrivent donc à l'interface, de par leur positionnement institutionnel, des processus complexes qui affectent la place et la notion de travail, les pratiques culturelles, la notion de lecture publique ou encore celle, beaucoup plus large et fondamentale, de service public. Cette étude souhaite interroger leur légitimité dans une société de services mais aussi ouvrir de nouveaux champs d'investigation pour cette institution née de la volonté de redéfinir les rapports sociaux au sein des entreprises après la faillite collective du modèle économique dominant dans l'entre deux-guerres.

1. Histoire et mémoire des bibliothèques de comités d'entreprise

« C'est le centre de l'entreprise qu'il faut viser, là où se joue et se déjoue, où se crée ou se détruit la capacité des hommes à faire que le travail ait du sens ».

Luc Carton

Les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise s'inscrivent dans une histoire singulière, celle de l'âge industriel. En effet, leur genèse accompagne le temps long de l'industrialisation de la France à partir de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle. Leur institutionnalisation, dans le sillage de la création des comités d'entreprise au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les rendent contemporaines du développement du réseau classique de la lecture publique en France. Cependant, l'effacement symbolique de la classe ouvrière à la fin du siècle dernier tout comme les mutations de l'entreprise à l'ère de la globalisation financière inaugure pour ces établissements une période d'incertitudes. L'analyse des pratiques professionnelles mais aussi des représentations symboliques développées par les bibliothécaires exerçant au seuil du XXI^{ème} siècle dans ces établissements renvoie ainsi aux conditions d'élaboration de cette mémoire. En effet, la création et le développement de bibliothèques au sein des comités d'établissement conservent, encore aujourd'hui, l'empreinte des convictions militantes d'élus syndicaux pour qui le livre demeurait l'instrument privilégié d'une émancipation sociale et culturelle. Prise en charge d'institutions existantes ou création d'après-guerre, les bibliothèques d'entreprise témoignent de la permanence des courants idéologiques qui ont sous-tendu l'éducation populaire depuis son origine. Cette convergence fondamentale perceptible dès leur naissance entre les conceptions philanthropiques et celles de l'élite prolétarienne sur la présence émancipatrice du livre sur le lieu de travail rend ainsi nécessaire l'analyse de leur histoire.

1.1 L'ÂGE DE FER.

LA LECTURE EN ENTREPRISE AU TEMPS DE LA REVOLUTION INDUSTRIELLE ET DE L'EMANCIPATION OUVRIERE

« Le poète des temps futurs sortira des hommes noirs de la fabrique »
Pierre Hamp

L'histoire des bibliothèques et médiathèques d'entreprise plongent ses racines dans les profonds bouleversements économiques et sociaux initiés par la Révolution industrielle. En effet, dans le cadre nouveau de l'entreprise industrielle qui se substitue à celui de l'atelier se pose ainsi, pour la première fois, la question de l'insertion de la bibliothèque sur le lieu de travail. Ce cycle d'innovations rend nécessaire, du fait de la complexification et de la différenciation des tâches, la formation élémentaire de la main

d'œuvre. De même, la progressive limitation de la durée du travail et la scolarisation obligatoire des enfants-ouvriers ouvrent la voie à la pénétration du livre dans les manufactures, où les premières bibliothèques sont signalées dès la fin des années quarante du siècle. Ainsi, dans le bassin industriel de Mulhouse où le mouvement d'éducation populaire incarné par Jean Macé rencontre la tradition philanthropique du grand patronat protestant, quatre bibliothèques sont créées au sein des manufactures entre 1848 et 1859.

Première traduction politique de la pensée économique libérale, le traité de commerce de 1860 entre la France du Second Empire et l'Angleterre engage encore plus avant les nouveaux capitaines d'industrie dans l'éducation ouvrière. L'intervention d'Henri Bourcart, en janvier 1864, devant la commission ministérielle d'enquête sur l'enseignement professionnel constituée par le ministre de l'Instruction Publique Victor Duruy marque à cet égard une inflexion majeure. « Depuis surtout que le traité de commerce a mis notre industrie en lutte directe avec l'Angleterre, le perfectionnement du travail est devenu pour nous une question de vie ou de mort, et la première condition à remplir pour perfectionner le travail, c'est de perfectionner l'ouvrier ». Appartenant à la grande bourgeoisie industrielle réformée où prévaut la nécessité de l'action sociale et éducative pour corriger la grande misère ouvrière du premier âge du fer, Henry Bourcart joue, à l'image d'une frange de cette nouvelle élite économique, un rôle essentiel dans le développement de la lecture et des bibliothèques au sein de l'entreprise⁵. Pierre-Frédéric Dorian (1814-1873), maître de forges à Pont-Salomon dans la Haute-Loire, ou le filateur catholique Léon Harmel (1829-1915) sont tout autant emblématiques de cette volonté d'inscrire les bibliothèques au cœur même du lieu de travail. Les imprimeries et les maisons d'édition apparaissent des milieux privilégiés pour la constitution de bibliothèques destinées aux ouvriers typographes. Ainsi Edmond-Alban Chaix (1832-1895), créateur d'une école dans son entreprise où les ouvriers recevaient un enseignement professionnel et un complément d'instruction générale. Pour cet homme attaché à la participation de son personnel aux bénéfices de la manufacture et à la protection de l'enfance ouvrière, la constitution d'une bibliothèque d'entreprise s'inscrit comme une suite logique. Lecture prescrite certes, celle des « livres de choix » destinés à « mettre en relief les beaux exemples ».

Le développement de la lecture en entreprise fut donc initié par des entrepreneurs mêlant soucis philanthropiques, moralisateurs et volonté de contrôle social de ce qui apparaît très tôt comme les nouvelles classes dangereuses. Cette réflexion rencontre une autre tradition, celle des bibliothèques populaires qui s'inscrivent dans le prolongement de l'affirmation de deux courants politiques liés à l'émergence de la classe ouvrière, le catholicisme social et le socialisme.

Ces pratiques trouvent une première traduction institutionnelle avec la loi du 21 mars 1884 sur la libre constitution d'organisations professionnelles. Ainsi, dès 1886, des bibliothèques voient le jour au sein des nouvelles bourses du travail. Dans ce contexte d'émancipation de la classe ouvrière, les bourses du travail se posent comme de véritables foyers culturels. Aux ateliers d'apprentissage et aux bureaux de documentation sur les droits des travailleurs s'ajoutent ainsi la bibliothèque et les associations d'artistes amateurs, les cours techniques y côtoient les ateliers d'expression artistique.

⁵ Son père, Jean-Jacques Bourcart, avait été l'élève du pédagogue suisse Von Fellenberg dont les conceptions éducatives demeurent fortement empreints de l'idéologie des Lumières. Il avait ainsi été l'initiateur de cours publics pour les ouvriers de Guebwiller où ses usines étaient implantées. Henry prolongea cette première expérience en concevant une organisation éducative inspirée par les Mechanical Institutions développées en Angleterre, où l'enseignement donné se présentait comme une réponse aux demandes formulées par les ouvriers eux-mêmes.

L'affirmation du mouvement syndical, notamment par la création en 1895 de la Confédération générale du travail (CGT), donne une nouvelle impulsion à la réflexion sur la place de la lecture et des bibliothèques dans l'entreprise. Dans une perspective similaire, le nouveau siècle voit également l'avènement des premières universités populaires (1899-1901).

1.2 D'UNE APRES-GUERRE A L'AUTRE. LE TEMPS DE LA RECONNAISSANCE

Dès lors, l'histoire des bibliothèques d'entreprise épouse de très près l'histoire sociale. Premier élément d'importance, la loi du 23 avril 1919 réduit la durée légale du travail à huit heures par jour. « Les trois huit » - huit heures de travail, huit heures de repos, huit heures de loisirs - ouvrent ainsi la voie à une réflexion approfondie sur le sens et l'organisation des bibliothèques d'entreprise. Au lendemain de la Première Guerre mondiale, la Librairie du travail fondée en 1919 ou le Musée du soir créé en 1934 sont les témoins de l'actualité et de l'importance accordée à la question de la lecture ouvrière sur le lieu de travail. Nées en réaction aux événements du 6 février 1934, les activités du Musée du soir créé par Henri Poulaille étaient centrées autour de la bibliothèque. Animés par le Groupe des écrivains prolétariens, un groupe non conformiste constitué en 1932 contre l'Internationale littéraire alors perçue comme une étroite chapelle, les travaux portent notamment sur le sens à donner aux bibliothèques d'entreprise et à la lecture ouvrière.

Date essentielle pour l'histoire des bibliothèques d'entreprise, Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT, propose au Bureau international du travail en 1930 une étude approfondie « des moyens pour rendre pleinement accessible aux travailleurs le domaine total des sciences, des lettres et des arts ». Henri Lemaître rédige alors pour l'Institut de coopération intellectuelle un rapport sur l'organisation des bibliothèques en entreprise. Fait intéressant car l'organisation des bibliothèques de comités d'entreprise en conserve encore aujourd'hui la mémoire, ce rapport souligne l'importance accordée au développement de la lecture dans le secteur de la métallurgie et de la mécanique. C'est plus particulièrement le cas chez Renault, chez Peugeot mais aussi à l'Union des industries métallurgiques qui regroupe trente établissements, 65 000 ouvriers et cinquante bibliothèques. L'étude d'Henri Lemaître s'attache à mettre en regard l'activité de ces établissements et les conceptions qui prévalaient au moment de leur création au siècle précédent. Certes, la gestion de la majorité d'entre elles relève de la compétence du chef d'entreprise. Cependant, dix établissements sont administrés par un comité mixte où siègent représentants patronaux et représentants des ouvriers, la gestion de sept bibliothèques relevant des seuls représentants du personnel même si, dans tous les cas étudiés, le contrôle des collections et le choix des achats sont soumis à l'approbation patronale. Autre évolution majeure soulignée par l'auteur du rapport, le fort développement au cours des années consécutives au premier conflit mondial de la main d'œuvre immigrée a conduit les administrateurs de ces entreprises à organiser des bibliothèques ou des sections étrangères. Ainsi, sur les 40 bibliothèques étudiées, Henri Lemaître relève l'existence de sept sections polonaises, sept russes, cinq italiennes et une tchèque. Cette étude laisse cependant à l'écart certains secteurs de l'activité économique, notamment les compagnies de chemin de fer dont l'action sociale, familiale et culturelle s'est particulièrement développée dans les années d'après guerre dans les cités de cheminots, à proximité des nœuds ferroviaires. Ainsi, la Compagnie du Nord installe une bibliothèque dans une des maisons de la cité-jardin qu'elle construit à Lens

et en confie le développement et la gestion à une bibliothécaire formée par l'école américaine de la rue de l'Élysée. Mobilier aux normes américaines, sections pour adultes et pour enfants, accès libre aux collections classées selon la classification décimale de Dewey, catalogues sur fiches, heure du conte le jeudi, gratuité caractérisent cet établissement novateur. Moment important dans le développement de la lecture cheminote, la conception et l'organisation actuelle des bibliothèques relevant du réseau de la SNCF sont les héritières directes de ces premières expériences modernistes. Certes, rupture majeure et fondatrice avec le siècle précédent, ces bibliothèques de l'entre-deux-guerres desservent un public spécifique mais qui n'appartient déjà plus à l'élite ouvrière militante. Œuvres avant tout patronales mais aussi sociales, ces bibliothèques ne sont plus seulement des bibliothèques ouvrières.

Les organisations syndicales investissent dès lors, de façon approfondie, le domaine de la lecture en entreprise. C'est particulièrement le cas de la Confédération générale du travail qui crée, en 1933, le Centre confédéral d'éducation ouvrière dont la vocation est de coordonner les activités de l'Institut supérieur ouvrier et des Collèges du travail dans les unions départementales et locales. Le Centre confédéral et les Collèges du travail, dont le nombre, à la veille de la Seconde Guerre mondiale, excède la centaine, se sont attachés à développer en leur sein des bibliothèques et des services de documentation. Témoin de la place accordée au livre et à la lecture, le Centre confédéral ouvre, en novembre 1937, une école de bibliothécaires et en confie la direction à Denise Montel, une professionnelle de niveau international spécialiste des bibliothèques d'entreprise. L'école confédérale se présentait comme une école du soir ouverte aux responsables des bibliothèques syndicales et aux bibliothécaires exerçant en entreprise. Les enseignements étaient assurés par Denise Montel elle-même mais aussi par des bibliothécaires professionnels venus d'établissements parisiens. Témoin de la convergence, à la veille de la Seconde Guerre mondiale, entre les préoccupations exprimées par les modernistes et celles des formateurs syndicaux dont on retrouve le prolongement dans les réflexions du Conseil national de la résistance, les conférences inaugurales tenues à l'école confédérale ont été faites par deux pionniers de la lecture publique, Pierre Lelièvre et Henri Vendel. A la charnière de la lecture militante et de la lecture distractive, l'enseignement de l'école confédérale a permis l'extension aux cercles syndicaux des idées développées par l'école américaine et l'école municipale parisienne dont un certain nombre d'élèves avait déjà porté leur réflexion sur les bibliothèques en milieu de travail.

La publication, en 1937, du *Rapport sur l'organisation de la lecture publique, du commerce du livre et de la propagande collective pour la lecture et le livre* pose les jalons d'une prise de conscience de la part des pouvoirs publics des problématiques relatives au développement et à la légitimité de la lecture en entreprise. Ce document établit le lien fondamental existant entre droit au travail et droit à la culture. En dépit de cette affirmation, au sein des entreprises, le contrôle des achats et l'organisation des collections demeurent du ressort des directions. Dans cette première période de structuration d'établissements à vocation culturelle au sein de l'entreprise, le monde ouvrier reste central dans les représentations, celles mises en image par le cinéma des années 20, le monde du travail de « Métropolis », « A nous la liberté » ou « Les temps modernes ». La « belle illusion » du Front populaire établit cependant des liens qui s'avéreront durables entre le monde de l'art, de la culture et le celui du travail. Artistes, metteurs en scène de théâtre, de cinéma mais aussi poètes, peintres et musiciens tissent des relations avec la classe ouvrière, vectrice d'un projet social et politique. Symbole de cette conception de la culture vectrice d'émancipation sociale, certaines fédérations CGT investissent ainsi le domaine du cinéma et initient des commandes de films. C'est

par exemple le cas de « Sur les routes d'acier » de Boris Peskine, « Les bâtisseurs » de Jean Epstein ou du long métrage de Jacques Lamare « Les métallos ».

L'après-guerre est dominée par la question de la démocratie sociale perçue comme un élargissement et un approfondissement de la démocratie politique. Dans le droit-fil du programme du CNR élaboré en 1944, l'impératif de démocratie culturelle devient une priorité largement partagée et favorisée par le renouvellement du personnel politique. Ainsi, le préambule de la Constitution de 1946 affirme cette exigence en garantissant à tous le droit à la culture.

Le nouvel équilibre politique, caractérisé par la prédominance et la légitimité du Parti communiste français et le poids des forces politiques constitutives du GPRF incarné par le général de Gaulle, se traduit par une remise en cause des prérogatives du patronat français, très affaibli par son engagement économique au service de l'Etat français et de l'occupant allemand, et un nouveau partage des pouvoirs au sein du monde de l'entreprise⁶.

L'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946⁷, en rendant obligatoire la création de comités d'entreprise constitués de représentants élus du personnel dans toutes les entreprises de plus de 49 salariés, induisent une inflexion majeure dans l'organisation des bibliothèques d'entreprise. Ses dispositions complètent la loi de 1936 sur les délégués du personnel et prolongent l'expérience des comités sociaux instaurés par le régime de Vichy⁸. Nés des volontés de réformes économiques et sociales initiées par le CNR et portés par le nouvel équilibre politique instauré par l'importance de l'assise électorale acquise par le PCF, les comités d'entreprise exercent désormais un rôle majeur dans la structuration de la lecture sur le lieu de travail⁹. Cette instance représentative se pose d'emblée comme une structure à part dans la législation française. D'un point de vue juridique, le comité d'entreprise dépend du code du travail, ses élus sont obligatoirement des salariés de l'entreprise issus des organisations syndicales (s'il y a carence de candidature syndicale, les candidatures libres sont possibles au second tour). Les élus ont un mandat de deux ans renouvelables. Les moyens de fonctionnement sont, au terme de la loi, fournis par une dotation que verse l'employeur et qui correspond à un pourcentage de la masse salariale¹⁰. Cette dotation n'est alors pas fixée dans un cadre légal. Reflet des rapports sociaux dans l'entreprise, elle peut aller de 0 à 4% pour les comités d'établissement les mieux pourvus.

Par le biais de cette nouvelle instance représentative, le mouvement syndical investit désormais le domaine social et culturel dans l'entreprise. La question essentielle de la propriété des moyens de production, celle du « contrôle ouvrier » portée par de nombreux courants de la Résistance, demeure à l'écart des réformes initiées par le GPRF dans le contexte de la reconstruction économique de la France, et ce en dépit de la nationalisation de pans entiers de l'appareil productif. Après des débuts hésitants qui sont aussi ceux de la plus forte implication culturelle, cette nouvelle instance représentative devient rapidement un lieu d'expérimentation et un enjeu de pouvoir pour

⁶ Le 2 juin 1944, à Alger, le Comité français de la Libération nationale (CFLN), organe politique issu de la Résistance intérieure et extérieure, prend le nom de Gouvernement provisoire de la République française. Celui-ci exerce la réalité du pouvoir sur le territoire métropolitain à partir de la fin de l'été 1944.

⁷ Alexandre Parodi, ministre du Travail et de la Sécurité sociale du gouvernement de Gaulle du 9 septembre 1944 au 21 octobre 1945, a exercé un rôle prépondérant dans la création des comités d'entreprise.

⁸ Les comités sociaux d'entreprise, au nombre de 7000 en 1943, ont été créés en application de la Charte du travail du 4 octobre 1941. Pour l'essentiel coopératives de consommation – d'où leur sobriquet de « comités patates » -, un grand nombre d'entre eux ont néanmoins développé en leur sein un service de la lecture.

⁹ Néanmoins, l'objectif est très clairement, sur le plan économique, de mettre un terme aux comités de gestion qui ont, dans le vide politique créé par l'effondrement du régime de Vichy, émergé sur l'ensemble du territoire et qui associaient les salariés à la gestion de l'entreprise et aux décisions de fabrication et d'embauche.

¹⁰ EDF et Gaz de France ont un principe de fonctionnement différent et versent une contribution représentant 1% du chiffre d'affaire hors taxe.

les syndicats. L'innovation devient un des traits caractéristiques des pratiques de ces bibliothèques en cours de structuration. C'est le temps où les délégués du CE faisaient le tour des ateliers pour amener les ouvriers au Théâtre national populaire. Le prêt direct de livre se pratique bien avant sa généralisation dans les bibliothèques municipales, les artistes investissent les lieux de production et l'animation culturelle devient très tôt un domaine d'action privilégié par ces établissements en grande proximité avec le monde du travail. Dans une logique émancipatrice, l'organisation régulière d'expositions permet la rencontre entre l'ouvrier et le créateur, celle de Fernand Léger exposant « Les bâtisseurs » dans le restaurant du comité d'entreprise de Renault Billancourt.

Le lien établi dès avant guerre par le personnel politique du Front populaire entre travail et culture, perçu comme un des moyens privilégiés de l'émancipation de la classe ouvrière, se traduit désormais de façon tangible dans le développement de la lecture en entreprise. L'idée qui prévaut est que l'ouvrier, figure dominante du monde du travail en 1945, est à même, à travers la lecture, d'obtenir les conditions de son émancipation en brisant les liens de subordination qui le lie aux mécanismes de l'exploitation économique, sociale et culturelle. L'accès au livre devient, dans l'imaginaire de l'après-guerre, une des conditions de la liberté. Les bibliothèques de comité d'entreprise cristallisent dès lors la rencontre entre le monde ouvrier organisé selon des principes tayloristes et la culture, l'écrit mais aussi le théâtre, la musique ou les arts plastiques. Ces établissements deviennent des enjeux sociaux et culturels de première importance, les syndicats n'acquérant de légitimité au sein de l'entreprise que par le biais des accords de Grenelle. Au seuil des années cinquante, ces bibliothèques, certes singulières, demeurent d'autre part traversées par tous les grands débats relatifs à la lecture publique. De par leur implantation géographique, les bibliothèques de comités d'entreprise exercent dès lors une influence essentielle dans l'élaboration de l'identité personnelle et sociale des salariés, rôle qui demeure encore aujourd'hui un de leurs traits caractéristiques. Elles sont aussi l'espace privilégié où s'élaborent l'histoire sociale des Trente Glorieuses et l'affirmation politique du salariat. Cependant, les regards de la profession demeurent, dans un contexte d'élaboration d'un réel réseau de lecture publique, à l'écart de ces bibliothèques au positionnement institutionnel particulier.

3.3 L'ÂGE GLOBAL.

LE TEMPS DES RAPPORTS OFFICIELS

La décennie 60 voit le renforcement des prérogatives économiques, sociales et culturelles des comités d'établissement. En effet, la participation et l'intéressement tout comme l'essor de la formation professionnelle expliquent ce nouvel intérêt et la forte expansion du nombre de CE, qui passent de 8 500 au milieu des années 60 à 35 000 au début des années 80. D'autre part, la construction européenne alors en cours d'élaboration souligne le retard de la France dans le domaine des relations sociales et de la gouvernance en entreprise. D'où les premières propositions de réforme qui culminent avec le rapport Bloch-Lainé de 1963.

La reconnaissance juridique des sections syndicales au sein de l'entreprise¹¹, consécutive au mouvement de mai 1968, donne cependant une nouvelle impulsion aux réflexions institutionnelles concernant la lecture publique en entreprise. Ainsi, la priorité est désormais accordée à la professionnalisation des personnels des bibliothèques d'entreprise. Cette évolution se traduit par le recrutement de bibliothécaires professionnels titulaires du CAFB (certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire)

¹¹ En effet, les sections syndicales sont légalement reconnues dans l'entreprise à la suite des accords de Grenelle.

mais aussi par l'accompagnement à la reconversion de personnes membres de l'entreprise et qui ne possédaient pas de diplôme professionnel. Aboutissement logique de cet effort de professionnalisation, les bibliothécaires exerçant en entreprise sont désormais reconnus par la profession et entrent, en 1975, à l'Association des bibliothécaires de France où ils se structurent en une sous-section des bibliothèques d'entreprise au sein de la section des bibliothèques publiques.

L'arrivée au pouvoir de François Mitterrand en mai 1981 donne une nouvelle impulsion au rapprochement entre institutions culturelles et monde du travail. Les années 80 se traduisent ainsi par de nombreuses actions en ce sens : premières résidences d'artistes dans le monde du travail, soutien au développement des pratiques en amateur, collecte et conservation de la mémoire ouvrière mais aussi programme de requalification des friches industrielles. Elles correspondent également à une première phase de désindustrialisation et de mutation de l'appareil productif. De nombreuses bibliothèques et médiathèques de comité d'entreprise initient, par le biais du recueil de la parole des salariés, une nouvelle relation entre culture et monde du travail née du sentiment de la disparition, avec la déqualification de bassins industriels à forte identité, de la mémoire ouvrière. C'est le temps des résidences d'artistes et d'écrivains organisées par les comités d'établissement, celle de Bernard Noël à la verrerie de Saint-Just-sur-Loire ou de Michel Etievent à l'usine d'Epierre.

L'année 1982 est marquée par la publication par Pierre Vandevoorde, directeur du livre, du rapport intitulé *Les bibliothèques en France : rapport au premier Ministre*. Ce rapport fait état de l'existence de 3 000 bibliothèques d'entreprise, un chiffre déjà relevé en 1968 et intégré à la préparation du VI^e Plan¹². La même année, un rapport concernant les relations entre culture et monde du travail est réalisé à la demande du ministre de la culture. *Pour la culture dans l'entreprise* de Pierre Belleville est suivi, l'année suivante, d'*Espace et culture au travail* sous la direction de P.H. Chombart de Lauwe. Ces deux études témoignent de l'intérêt porté par les pouvoirs publics à la réalité des pratiques culturelles dans l'entreprise¹³ dont les bibliothèques et médiathèques de comités d'établissement sont un des vecteurs privilégiés. Les propositions de Pierre Belleville visent pour l'essentiel à faire de l'action culturelle pour les travailleurs une action culturelle des travailleurs. Pour l'auteur de ce rapport, l'entreprise, notamment par le biais des bibliothèques et médiathèques, est, à l'évidence, un lieu déterminant des pratiques culturelles, et ce en dépit de la faible attention accordée par les médias au monde du travail. *Espace et culture au travail* s'inscrit dans le même cadre d'analyse, l'entreprise étant le lieu de confrontation de cultures à la fois concurrentes et complémentaires : culture du métier, culture du collectif mais aussi culture individuelle, scolaire, familiale ou ethnique.

Le rapport Pingaud-Barreau, *Pour une politique nouvelle du livre et de la lecture*, prolonge les réflexions de Pierre Vandevoorde à l'égard de la lecture publique en entreprise et propose d'insérer les bibliothèques d'entreprise dans une réflexion sur le développement de la lecture publique¹⁴. Ce rapport précise notamment les obligations

¹² Ce rapport procède d'une note adressée à Pierre Vandevoorde par le Premier ministre, Raymond Barre, le 17 octobre 1980, « estimant le moment venu de disposer d'une appréciation et d'une réflexion d'ensemble sur les établissements qui concourent au service public de la lecture ». L'étude porte donc sur l'ensemble des bibliothèques, publiques ou privées, qui concourent au service public. Par manque de relais, l'étude consacrée aux bibliothèques de comités d'entreprise demeure pour l'essentiel une synthèse de travaux universitaires, professionnels ou administratifs antérieurs.

¹³ Ainsi, le rapport initié par Chombart de Lauwe insiste pour « qu'une partie du 1% de la formation continue des entreprises soit obligatoirement consacrée à la réflexion commune sur la vie sociale et culturelle dans et autour du travail ».

¹⁴ Ce rapport couvre l'ensemble des domaines du livre et de la lecture, les bibliothèques (municipales, centrales de prêt, universitaires mais aussi les bibliothèques de comité d'entreprise, d'école, d'hôpitaux, de prison), l'édition, la librairie ou les circuits de distribution du livre.

financières auxquelles sont soumises les directions d'entreprise pour permettre aux comités d'établissement de remplir leurs responsabilités en matière d'activités sociales et culturelles. A cet égard, le rapport Pingaud-Barreau recommandait un budget d'un montant correspondant à 3% de la masse salariale. 10% de cette dotation globale devait être allouée au fonctionnement des médiathèques d'entreprise. Dans le même temps, la promotion du concept de « tiers-réseau » par Jean Gattegno donne une visibilité nouvelle à ces bibliothèques qui présentent le principal tort de n'être ni municipales ni centrales de prêt. La proximité devient alors, du moins dans les représentations que s'en fait la profession, une des caractéristiques majeures des bibliothèques d'entreprise au sein desquelles les bibliothèques relevant des comités d'entreprise occupent une place prépondérante. Conséquence de ce nouvel intérêt porté depuis le début de la décennie à la lecture en entreprise, les BCE bénéficient de subventions publiques à la création de postes de bibliothécaires, à la constitution de fonds mais aussi à l'organisation d'un service de bibliobus pour développer l'offre proposée par les points lecture.

En 1985, à l'initiative du ministère de la Culture, se déroulent à la Maison de la Culture du Havre les « rencontres nationales culture et monde du travail ». Elles abordent pour l'essentiel la question de la légitimité de l'intervenant, notamment des bibliothécaires exerçant en entreprise, dans le cadre de la démocratisation des pratiques culturelles. Pour Pierre Belleville, investi en 1982 d'un rapport sur les pratiques culturelles en entreprise, nul doute qu'« il y a un mode de production et d'appropriation de la culture qui est lié aux pratiques des travailleurs, à toutes leurs pratiques, à celles du travail, comme à celles du temps libre et, deuxième fait fondamental, il existe une institution qui intervient et qui utilise pour cela une partie du salaire différé appartenant aux travailleurs, c'est le comité d'entreprise ». A l'arrière plan pointe la question de l'utilisation de cette part de salaire différé, oscillant entre redistribution par le biais de prestations (chèques cadeau, chèques vacance par exemple) et investissement dans le fonctionnement d'un établissement à vocation culturelle, la bibliothèque, au sein de l'entreprise.

La publication, en février 1986, de *La lecture en entreprise : les bibliothèques de comités d'entreprise* par la Direction du livre et de la lecture du ministère de la Culture apparaît comme une reconnaissance officielle de l'activité de ces personnels impliqués dans la promotion et le développement de la lecture en entreprise. L'accent est alors mis sur l'importance de ces bibliothèques en accès direct, gratuites, aux collections à vocation encyclopédiques dans le développement de la pratique de la lecture auprès de publics peu intégrés au réseau institutionnel de la lecture publique alors symbolisé par la floraison des médiathèques.

L'enquête ABF/DLL, publiée en 1991 et concernant la réalité de la lecture en entreprise, prolonge un nombre relativement important d'enquêtes effectuées en région. Celle-ci souligne le dynamisme des bibliothèques de comités d'entreprise. Cette période marque l'apogée d'une conception où la BCE est perçue comme un outil d'émancipation pour les salariés. Il est intéressant de noter que cette conception s'inscrit dans une étroite filiation avec celle prévalant chez les promoteurs de la lecture publique en entreprise du Front populaire et de l'immédiat après-guerre, le programme social du Conseil national de la résistance en étant la cristallisation. En 1992, les cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO), en collaboration avec l'Association des bibliothécaires de France, élaborent un document de référence, la *Charte pour le développement de la lecture en entreprise*. D'emblée, ce document pose les conséquences de l'affaiblissement de la lecture en entreprise pour des publics dont les enquêtes récentes révèlent l'éloignement vis-à-vis du réseau traditionnel de la lecture publique. Ainsi, « pour beaucoup de salariés, le recul de la lecture barre l'accès à toute

insertion, ainsi qu'à la formation professionnelle exigée aujourd'hui plus qu'hier ». Pour enrayer le déclin de ces établissements qui demeurent encore très souvent la clef de voûte de l'offre culturelle en entreprise, la *Charte pour le développement de la lecture en entreprise* retient le critère de la nécessité de l'embauche d'un professionnel pour les entreprises de plus de 500 salariés. Enfin, ce document indicatif précise le seuil financier à partir duquel la direction de l'entreprise est incitée à allouer au comité d'entreprise une subvention permettant à celui-ci de remplir ses responsabilités en matière d'activités sociales et culturelles¹⁵.

Initiée par le ministère du Travail, une grande enquête concernant le fonctionnement et le périmètre d'activité des comités d'entreprise est menée par l'IRES/DARES¹⁶ en 1995. Au terme de cette enquête, le nombre de bibliothèques de comités d'entreprise est alors estimé à environ 3 000.

Enfin, la dernière enquête disponible concernant la lecture en entreprise demeure celle entreprise par l'ABF en 2002. Cependant, et cet élément constitue une limite méthodologique importante, celle-ci ne recouvre que 10,4% des bibliothèques de comités d'entreprise prises en compte lors de la précédente enquête de 1991¹⁷.

Du fait de leur histoire singulière, la question des bibliothèques de comités d'entreprise s'est ainsi trouvée posée presque uniquement sous l'angle du rapprochement physique entre les livres et les salariés. En effet, la crise de légitimité traversée par ces établissements, qui se traduit par des taux de pénétration parfois en déclin, démontre la limite de cette conception. Au seuil du nouveau siècle, les BCE attirent préférentiellement, au sein de l'entreprise, les catégories socioprofessionnelles des classes moyennes, celles qui ont déjà une proximité avec le livre et la culture. De plus en plus, une partie importante des salariés, la plus fragile, la plus exclue des symboles culturels institutionnels, reste à l'écart de ces établissements. La question des non usagers apparaît à l'évidence comme une question cruciale pour les bibliothèques de comités d'entreprise, notamment vis-à-vis des élus de comités d'établissement confrontés à des contraintes budgétaires fortes dans un contexte général de réduction de la masse salariale. A l'aune de ces évolutions, il apparaît primordial pour ces bibliothèques de redéfinir leur politique culturelle par le biais d'une réflexion approfondie concernant les documents, les supports et la logique d'animation. De façon plus profonde, le service de la lecture en entreprise, tel qu'il existe aujourd'hui, est la traduction d'un contexte historique qui ne correspond plus à la réalité.

Ainsi, très imprégnées par la logique de la culture vectrice d'émancipation sociale, les réflexions menées autour de la lecture en entreprise, telles qu'elles transparaissent dans les rapports officiels des décennies 1980 et 1990, laissent cependant largement à l'écart l'analyse des fortes évolutions que connaît le salariat et, au-delà, les profonds bouleversements de la notion même de travail. Le décalage croissant entre cette représentation du rôle de la lecture en entreprise, produit d'une histoire initiée par la rupture fondatrice de la Révolution industrielle, et les réalités économiques et sociales prévalant dans les entreprises aujourd'hui est un des éléments clés dans la compréhension de la crise d'identité traversée par les bibliothèques d'entreprise au seuil du XXI^{ème} siècle.

¹⁵ Le seuil retenu par les auteurs de la Charte pour le développement de la lecture en entreprise est de 3% de la masse salariale.

¹⁶ Institut de recherches économiques et sociales.

¹⁷ L'enquête diligentée par le Ministère de la Culture porte sur 413 établissements, 223 bibliothèques de sites et 190 bibliothèques de réseaux.

2 Etudes de cas

« La seule lecture durable est celle qui s'enracine dans la vie même du lecteur en apportant une réponse à ses interrogations ».
Rapport Pingaud-Barraud, 1982.

2.1 LES ACTEURS PARTIES PRENANTES DE LA LECTURE EN ENTREPRISE AUJOURD'HUI

Avant d'entrer plus avant dans l'analyse de la réalité des BCE, certains jalons doivent être posés. Le fonctionnement des bibliothèques de comités d'entreprise relève aujourd'hui de cinq acteurs majeurs :

- Le comité d'entreprise :

Au terme de la loi, il possède de droit l'entière responsabilité de la gestion des activités sociales et culturelles.

- La direction de l'entreprise :

Il lui incombe de mettre à disposition du comité d'entreprise un espace réservé à cet effet. D'autre part, il est du ressort de la direction de faciliter la libre circulation des salariés de l'entreprise.

- Le(s) bibliothécaires :

Son périmètre d'activité est défini dans le cadre de la politique générale du comité d'entreprise en matière sociale et culturelle.

- Les pouvoirs publics :

Ils sont présents par le biais des ministères parties prenantes de la lecture publique et de l'action culturelle mais aussi par le biais des collectivités locales au sein desquelles s'inscrit l'entreprise. Les pouvoirs publics interviennent ainsi dans la création ou le développement des médiathèques de comités d'entreprise mais aussi dans le domaine de la gestion des personnels et dans celui de l'action culturelle. Les bibliothèques et médiathèques d'entreprise présentent, d'un point de vue administratif, la singularité de relever du droit privé tout en ayant la capacité d'être éligibles aux subventions publiques en qualité de pôle culturel reconnu dans le réseau de la lecture publique. Ces subventions s'effectuent sur projet via les Directions régionales des affaires culturelles¹⁸.

¹⁸ Cette possibilité d'insertion aux dispositifs d'aides à la promotion et au développement de la lecture rend de fait nécessaire la formalisation de liens de coopération pérennes entre BCE et relais de l'action publique en région.

- Le partenariat inter-médiathèques :

Ce partenariat permet d'abord d'établir des relations entre comités d'entreprise en matière de politique culturelle (accords d'association). Ces accords d'association permettent de promouvoir l'action culturelle en bibliothèque dans des sites possédant des moyens financiers limités.

Un second type de partenariat lie les médiathèques de comités d'entreprise à celles du réseau institutionnel de lecture publique. En effet, les BCE présentent la spécificité d'inscrire la lecture publique dans l'espace de travail. L'intérêt de ces partenariats est de permettre, en retour, d'établir un lien privilégié entre leurs publics, très souvent à l'écart, tant socialement que sur le plan symbolique, des dispositifs initiés par les politiques publiques, et les structures classiques parties prenantes de la promotion et du développement de la lecture.

2.2 LES BIBLIOTHEQUES DE COMITES D'ENTREPRISE EN PERSPECTIVE (1988-2002)

Une étude comparative des deux dernières enquêtes concernant les établissements parties prenantes de la lecture en entreprise s'avère, en dépit de leur caractère partiel, éclairante sur les évolutions en cours. Celle-ci permet ainsi de dégager certains traits caractéristiques de leur fonctionnement et de leurs pratiques¹⁹.

2.2.1 Les bibliothèques

Un effort de modernisation

Au terme de l'enquête menée en 1988, 63% des BCE étudiées possédaient des locaux de moins de 40 m². En revanche, sur un total de 32 réponses obtenues au terme de l'enquête publiée en 2002, 28 établissements déclaraient une surface égale ou supérieure à 40 m².

Une plus grande visibilité au sein de l'entreprise

73% des établissements étudiés en 2002 se trouvaient à l'intérieur de l'entreprise, dans un lieu central de passage ou à proximité du restaurant d'entreprise (ce chiffre était de 59,28% dans l'enquête publiée en 1991).

2.2.2 Fonctionnement

Ouverture

Aucune des bibliothèques de comités d'entreprise étudiées en 2002 n'ouvre moins de 10 jours par mois (en 1991, cette catégorie concernait encore 50% des établissements étudiés). D'autre part, 61,53% des établissements ayant répondu au questionnaire qui leur avait été adressé en 2002 déclaraient ouvrir 20 jours et plus par mois (ils n'étaient que 28,57% dans ce cas en 1991).

¹⁹ Les deux dernières enquêtes disponibles diligentées par le Ministère de la Culture et réalisées en collaboration avec l'ABF sont celle de 1991 et celle de 2002. Il convient cependant de rappeler, et c'est une limite importante aux conclusions qui peuvent en être inférées, que la dernière enquête citée ne couvre que 10,4% des établissements concernés par celle de 1991.

Les fonds

L'enquête de 2002 permet de préciser que les bibliothèques de comités d'entreprise proposent l'ensemble des supports. Au total, l'ensemble des établissements ayant rempli le questionnaire (au nombre de 37) possédait 839 795 documents et 15 œuvres d'art. L'étude de 1991 dénombrait 1 642 855 livres (pour 205 réponses obtenues) et 423 124 disques et cassettes (pour 100 réponses obtenues). Ainsi, si l'on établit une projection avec les données recueillies en 2001, il apparaît que le volume des collections des bibliothèques de comités d'entreprise est en augmentation. D'un point de vue des supports, entre les deux dates ici considérées, les disques compacts se sont substitués aux disques vinyles, d'autre part les supports cédéroms et DVD occupent désormais une place importante dans l'offre proposée par les bibliothèques de comités d'entreprise. Cette tendance se confirme en regard des résultats recueillis au cours de la présente enquête fondée sur l'analyse des données 2008.

2.2.3 Evaluation de l'offre

Les acquisitions

En 2001, les sommes engagées pour les acquisitions de documents par les bibliothèques de comités d'entreprise ayant retourné le questionnaire (au nombre de 37) étaient de l'ordre de 1 132 203,50 euros sur un total de 1 705 155 euros. La différence (572 951,50 euros) laisse apparaître, aux côtés des frais d'équipement des documents, l'importance croissante occupée par le budget animation.

Mais au-delà des dépenses consenties par les bibliothèques de comités d'entreprise pour l'acquisition de documents, il s'avère intéressant de se pencher plus avant sur le ratio entre les dépenses des comités d'entreprises en matière de livres mais aussi en matière de documents sonores et le nombre de salariés. L'étude de ce paramètre fait apparaître une baisse importante des dépenses en matière de livres tout comme en ce qui concerne les documents sonores²⁰. En revanche, le budget d'acquisition s'est élargi, au cours de la période considérée, aux cédéroms et aux DVD²¹. La dépense par salarié des bibliothèques de comités d'entreprise a donc structurellement évolué vers l'acquisition de documents audiovisuels. Cette dynamique s'explique pour deux raisons essentielles : une attente accrue de la part des publics fréquentant ces établissements, d'autre part ce type de support est récent dans les BCE et les fonds en cours de constitution. Cependant, il est particulièrement intéressant de noter que la diminution observée de la dépense livre témoigne de l'affaiblissement, et je crois pour des raisons exogènes au fonctionnement de ces établissements, de la lecture en entreprise.

Les prêts

En ce qui concerne l'activité de prêts des bibliothèques de comités d'entreprise, l'évolution est délicate à discerner car, en 1991, moins d'un établissement étudié sur deux établissait des statistiques. L'enquête de 2002 permet néanmoins de dégager la part

²⁰ En 1988, les dépenses par salarié dans les bibliothèques de comités d'entreprise étudiées étaient respectivement de 20,56F pour le livre et de 19,10F pour les documents sonores. En comparaison, les montants observés au terme de l'enquête de 2001 étaient respectivement de 3,23 euros et 1,91 euros.

²¹ Les dépenses, rapportées au nombre de salarié, consenties en 2001 par les bibliothèques de comités d'entreprise en matière de cédéroms et de DVD s'établissent respectivement à 1,27 euros et 1,90 euros.

toujours prépondérante du support papier dans le prêt de documents²².

Les emprunteurs

L'analyse comparative des deux études précitées laisse entrevoir, lorsque l'on considère le nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés, la réalité et le dynamisme de la lecture en entreprise. Ainsi, dans les plus petites structures (le seuil considéré par l'enquête est celui de 500 salariés), le pourcentage de lecteurs-auditeurs rapporté au nombre de salarié est de 71,38. Au sein des très grandes entreprises (le seuil ici retenu est celui de 5 000 salariés), le pourcentage de lecteurs-auditeurs demeure relativement élevé (28,30%), un chiffre qui laisse percevoir l'ancrage des bibliothèques de comités d'entreprise dans les pratiques culturelles des salariés.

L'animation culturelle

Les BCE ont depuis longtemps investi le champ de l'animation culturelle. Celle-ci apparaît plurielle dans ses formes d'expression (expositions, conférences, spectacles, heures du conte, lectures mais aussi ateliers d'expression et d'écriture ou sorties culturelles). Les résultats recueillis en 2001 concernent l'activité de 28 bibliothèques de comités d'entreprise pour un budget général de 101 970 euros. 65% des établissements pris en compte dans cette enquête ont à cette date investi le domaine de l'animation culturelle en entreprise.

La coopération

La faible coopération entre les bibliothèques de comités d'entreprise et le réseau classique de la lecture publique demeure un trait caractéristique de ces établissements. Il témoigne du peu d'intérêt actuel de la profession pour les questionnements liés à la lecture en entreprise et, au-delà, aux rapports entre culture et travail. Ce peu d'intérêt pour ces établissements relevant du « tiers-réseau » est d'autant plus surprenant que l'impératif de démocratisation culturelle, maintes fois réaffirmé comme source de légitimité par le réseau classique de la lecture publique, s'accorde mal avec la faible fréquentation des catégories socioprofessionnelles les plus fragiles, sur le plan social mais aussi dans leur faible appréhension des codes et des symboles produits par l'institution culturelle. En effet, de nombreuses études soulignent les obstacles d'ordre culturel, ressortissant pour l'essentiel du domaine des représentations, qui continuent de restreindre les possibilités objectives de fréquentation des établissements de lecture publique. D'autre part, les réflexions quant aux conséquences du développement d'un salariat pauvre et/ou précaire demeurent à peu près absentes, ce dont témoigne le désintérêt récurrent des professionnels du réseau classique de la lecture publique à l'égard des bibliothèques de comités d'entreprise vectrices d'une l'offre culturelle sur le lieu de travail. Ainsi, l'enquête réalisée en 2002 laisse entrevoir un taux de coopération très faible (de l'ordre de 9,3%), un chiffre encore en recul si l'on considère ceux de la précédente enquête (en 1988, 14% des bibliothèques de comités d'entreprise étudiées avaient établi des relations de coopération avec un établissement partie prenante du réseau de lecture publique).

²² En effet, le prêt de livres et périodiques représente en 2001 53% de l'activité des 35 établissements possédant des statistiques et ayant répondu au questionnaire.

L'informatisation

Les bibliothèques de comités d'entreprise ont procédé, entre les deux études, à un vaste mouvement d'informatisation. Si 25% d'entre elles étaient informatisées en 1988, elles sont 83,72% à l'être en 2001.

Les nouvelles technologies de l'information et des communications

Les BCE ont de même investi le domaine des technologies de l'information, 46,51% d'entre elles intégrant à leur offre de service une ou plusieurs connexions à internet (chiffre recueilli lors de l'enquête de 2001).

Le personnel

En dépit de la différence de panel entre les deux enquêtes, le mouvement de professionnalisation en cours du personnel des bibliothèques de comités d'entreprise semble ne pas s'être infléchi. En 2001, la presque totalité des établissements étudiés étaient gérés par des professionnels²³ (ce résultat est en mettre en regard avec les chiffres obtenus au terme de l'enquête de 1988. Sur 213 réponses obtenues, 55,61% des bibliothèques de comités d'entreprise étaient gérées par du personnel salarié ; 36,77% des responsables ayant bénéficié d'une formation préalable). La présente étude, malgré son caractère partiel, tend à confirmer cette évolution de fond.

2.3 LES BIBLIOTHEQUES ET MEDIATHEQUES DE SITES

L'objectif est ici d'inscrire les BCE dans la réalité et la diversité de leurs pratiques et de leurs usages. Le parti pris a été de privilégier des entreprises de taille différente et recouvrant des secteurs d'activités très divers. Au-delà d'un simple catalogue descriptif, qui aurait été nécessairement incomplet et fastidieux, cette étude propose chaque fois de dégager un ou plusieurs éléments caractéristiques du fonctionnement de chacun des établissements ici étudiés (ce peut être le cas des politiques d'animation mais aussi l'étude des publics fréquentant ou non ou encore le degré de coopération entretenu avec des institutions extérieures à l'entreprise). Les données chiffrées ont été extraits de rapports d'activités concernant l'année 2008 (pour ne pas alourdir le corps du texte, l'intégralité de celles-ci a été délibérément placée en annexe). Ces données chiffrées ont été recueillies par le biais d'un questionnaire, elles sont aussi le fruit de déplacements sur site et d'entretiens menés auprès de certains des responsables des médiathèques ici étudiées mais aussi auprès d'équipes de travail. Par les tranches de vie qu'ils révèlent, leur contribution fut irremplaçable.

2.3.1 La médiathèque de comité d'entreprise STX Europe-Saint Nazaire

Contexte

Cette entreprise comptait encore 4 000 salariés en 2005. Ils ne sont plus que 2 700 en

²³ L'étude de 2001 fait état de 133 professionnels en activité au sein des bibliothèques de comités d'entreprise étudiées. Parmi ces personnels, 25 possèdent le CAFB (Certificat d'Aptitude à la Fonction de Bibliothécaire) et 25 le diplôme délivré par l'ABF.

2009. Depuis 1998, l'effectif a été renouvelé à 60%. L'âge moyen des salariés est aujourd'hui de 40 ans. Pour promouvoir les activités sociales et culturelles, le budget du comité d'entreprise représente 1,07% de la masse salariale.

L'intérêt de l'étude de cette médiathèque est double.

En premier lieu, celle-ci s'inscrit au sein d'une entreprise de construction navale particulièrement affectée par des prises de participations financières croisées qui furent autant de bouleversements dans l'histoire culturelle, sociale et économique de ce site industriel. Les Chantiers de l'Atlantique, présents à Lorient et à Saint Nazaire, ont été créés en 1955. Le groupe Alsthom en devient propriétaire en 1976. En mars 2006, la société de construction navale norvégienne Aker Yards rachète 75% des parts d'Alsthom marine et devient ainsi propriétaire des chantiers navals de Saint Nazaire et de Lorient. Depuis le 1^o juin 2006, le site industriel est racheté par la société de construction navale norvégienne Aker Yards, elle-même rachetée le 03 novembre 2008 par la société sud-coréenne STX Shipbuilding. Ultime évolution de la structure de l'entreprise, depuis le 6 novembre 2008, celle-ci est une filiale à 50,01% de STX France Cruise²⁴ avec une prise de participation minoritaire de l'Etat français à hauteur de 33,34%.

En dépit des restructurations successives et de leur impact économique et social, la médiathèque du comité d'entreprise conserve encore aujourd'hui la marque de l'investissement personnel des élus du comité d'entreprise et de leur engagement dans le développement de la culture en entreprise. En effet, un des traits caractéristiques de la médiathèque est d'être, au-delà d'une simple vitrine de l'actualité culturelle, un lieu de mémoire de l'histoire sociale et politique des Chantiers de l'Atlantique. La médiathèque apparaît ainsi un lieu de vie et de rencontre intégrés aux pratiques quotidiennes des salariés.

La bibliothèque

Implantation

D'une surface de 100 m², la médiathèque comprend un site principal et une annexe, le premier à STX Saint Nazaire et la seconde à STX Cabins (Montoir de Bretagne).

Fonctionnement

- Horaires d'ouverture

La médiathèque est ouverte 5 jours par semaine avec une amplitude d'ouverture hebdomadaire de 32,5 heures.

- Le fonds

Le fonds est composé de 17 951 livres (adultes et jeunesse confondus), 4 759 CD, 846 DVD, 229 cassettes vidéo, 120 cédéroms et 25 abonnements.

Au cours des dernières années, les secteurs bande-dessinée, roman (et notamment le roman policier) et loisir créatifs ont connu un développement particulier lié aux fortes attentes exprimées par les adhérents.

²⁴ STX France Cruise SA est partie intégrante de la société STX Europe ASA dont le siège est basé à Oslo. STX France Cruise est aujourd'hui composée des chantiers navales de Saint-Nazaire et de Lorient ainsi que de 3 filiales : STX France Cabins SA, STX France Solutions SA et STX France LNG Technology SA.

Eléments d'analyse

▪ Le prêt

Les emprunts s'effectuent pour une durée de trois semaines et comprennent 4 livres, documentaires, revues ou bandes dessinées ; 3 CD et 1 cdrom. Le prêt de K7 vidéo est gratuit, à l'inverse celui de DVD est payant (1,5 euros par DVD/24h, 2 euros par DVD/week-end).

▪ Les emprunteurs

L'inscription est gratuite et individuelle pour les salariés de l'entreprise. Pour les retraités et le personnel sous-traitant, un chèque de 30 euros de caution est exigé. Le taux de pénétration est ici particulièrement important (37,96% des salariés sont adhérents) et laisse ainsi entrevoir la forte inscription de la médiathèque au sein de l'entreprise.

▪ L'animation

La politique d'animation et de promotion de la lecture développée au sein de la médiathèque a comme corollaire une approche très personnalisée et une connaissance intime des publics fréquentant. Celle-ci s'articule autour de grandes thématiques au nombre desquelles peuvent être citées en exemple « Les cinq sens » ou « Littérature et voyages ». Les thèmes traités se traduisent ainsi par un choix de documents présentés sur des grilles d'exposition. L'organisation de prix littéraires, en collaboration avec le Centre de culture populaire, vient s'insérer dans cette politique d'animation dont la médiathèque est la clé de voûte. Ainsi, huit livres avec un dénominateur commun (ce peut être par exemple le premier roman ou un thème particulier) sont proposés à l'attention des adhérents de la bibliothèque qui décernent un prix au lauréat. La politique de la promotion de la lecture au sein de l'entreprise se traduit également par l'existence d'un club-lecture organisé par la bibliothécaire du Centre de culture populaire les premiers mardis de chaque mois. D'autre part, la venue de conteurs au sein de la médiathèque participe de la politique d'animation culturelle développée par l'établissement et permet une valorisation du fonds jeunesse.

Enfin, la médiathèque a élargi son offre de service aux photographes amateurs. Ainsi, la société Chromo Ouest assure le développement des pellicules, les travaux étant restitués à la médiathèque.

▪ La coopération

Trait caractéristique de cet établissement, des liens ont été noués de longue date entre la médiathèque et le Centre de culture populaire de Saint Nazaire²⁵, notamment en matière d'animation et de promotion de la lecture en entreprise. Il est intéressant de noter que cet établissement n'entretient aucune relation formalisée avec le réseau institutionnel de lecture publique. L'absence de lien avec la BDP est vivement ressentie car elle ne permet pas au personnel de la médiathèque de bénéficier de formation.

▪ Les NTIC

Deux postes informatiques sont en accès libre pour les adhérents de la médiathèque.

²⁵ Le Centre de culture populaire est une association inter-comités d'entreprise agréée d'éducation populaire depuis 1965 et dont l'objectif est de promouvoir la culture en entreprise. L'actualité du Centre de culture populaire de Saint Nazaire est disponible à l'adresse suivante : <http://www.ccp-asso.org/>

- Le personnel

Deux bibliothécaires à temps partiel et un élu du comité d'entreprise assurant les prêts pendant les pauses déjeuners interviennent dans le fonctionnement de la médiathèque.

2.3.2 La médiathèque du comité d'entreprise Renault-Douai

Contexte

L'histoire sociale de la région dans laquelle s'inscrit cette médiathèque révèle un fort paradoxe. En effet, le mouvement ouvrier est profondément ancré dans l'histoire et les pratiques, un ancrage se traduisant sur le plan politique par l'existence d'un puissant communisme municipal. Cependant, les grandes entreprises nationalisées ne disposèrent de comités d'entreprise que de façon tardive (en effet, leur constitution est souvent postérieure à 1968). Cette divergence chronologique s'explique notamment par la prégnance d'une forte culture d'entreprise paternaliste, le Nord de la France ayant participé de façon très précoce à la Révolution industrielle.

D'autre part, l'entreprise a été, à l'image du secteur automobile dans son ensemble, particulièrement affectée par la contraction des ventes, conséquence de la récente crise financière internationale. La multiplication des journées de non-travail, le démontage programmé d'une des trois lignes de production au bénéfice du site de Tanger²⁶ au Maroc mais aussi le sentiment d'une perte d'identité sont parmi les éléments clés d'explication d'une profonde mutation des pratiques culturelles au sein de l'entreprise (la bibliothèque a ainsi perdu entre 2005 et 2009 près d'un tiers de ses adhérents).

L'usine de montage Renault à Douai emploie aujourd'hui 5 200 personnes. 2 000 Mégane et Scenic sortent de ces usines d'assemblage chaque jour. Pour promouvoir les activités sociales et culturelles au sein de l'entreprise, le budget du comité d'établissement représente un niveau significatif de 2,02% de la masse salariale.

La bibliothèque

Implantation

Implantée à l'extérieur de l'enceinte de l'entreprise, la bibliothèque est, en comparaison avec d'autres BCE, un établissement de taille importante. Il couvre en effet une superficie de 400 m².

Fonctionnement

- Horaires d'ouverture

La bibliothèque est ouverte 20 jours par mois. L'amplitude d'ouverture hebdomadaire, de l'ordre de 42 heures, est particulièrement importante.

- Le fonds

Le fonds de la bibliothèque comprend 35 000 livres (adultes et jeunesse confondus), 15 171 CD, 1 620 DVD et propose à la consultation 115 abonnements périodiques.

²⁶ Le démontage d'une des trois lignes de production du site de Renault à Douai est programmé pour la fin de l'année 2009. En 2007, le site Renault-Douai comptait 4 lignes d'emboutissage contre 2 à l'issue de la restructuration programmée.

Eléments d'analyse

▪ Les emprunteurs

L'évolution concernant les publics fréquentant la bibliothèque s'avère particulièrement intéressante. Certes, le taux de pénétration demeure relativement élevé (il représente 23% des salariés et ayant droits) et montre, là aussi, l'importance d'un équipement à vocation culturelle en grande proximité avec l'entreprise.

Mais 1 633 inscrits dont 1 431 actifs en contrat à durée indéterminée et 202 retraités ou pré-retraités en 2005, 1200 adhérents en 2009. Cette désaffection à l'égard de la bibliothèque concerne tout particulièrement les salariés les plus jeunes. Premiers touchés par la multiplication des semaines de non-travail, ceux-ci sont également les moins intégrés aux sociabilités développées au sein du site industriel.

Au-delà de la baisse récente de la fréquentation de la bibliothèque, l'autre évolution de fond est le vieillissement important du public. Cette double évolution rend en partie compte de l'écart croissant entre l'offre de la bibliothèque et les attentes des salariés les plus jeunes. Particulièrement touchés par la précarisation des conditions de travail, moins sensibilisés que leurs prédécesseurs aux enjeux de la lecture et, au-delà, des pratiques culturelles en entreprise, leurs demandes concernent avant tout le secteur des CD et DVD, un secteur très vivement concurrencé par la pratique du téléchargement.

Il est également éclairant d'analyser de façon plus fine la réalité socioprofessionnelle de l'entreprise. Sur le plan fonctionnel mais aussi dans le domaine des pratiques culturelles et des usages de la bibliothèque, un clivage fort apparaît entre le monde des ouvriers et celui des cadres et agents de maîtrise. En effet, les ouvriers représentent 4 384 personnes (73,20% de l'ensemble des salariés du site). 938 sont adhérents à la bibliothèque. Les employés, techniciens et agents de maîtrise sont au nombre de 1 428 et représentent 23,90% de l'ensemble des salariés. 437 sont adhérents à la bibliothèque. D'emblée, le niveau de formation et de responsabilité au sein de l'entreprise apparaît fortement corrélé au taux d'inscription en bibliothèque (il est ainsi de 21% pour les ouvriers et de 30,60% pour les employés, techniciens et agents de maîtrise). Lorsqu'on établit une distinction par genre, les femmes représentent 7,40% du fichier adhérents (elles représentent 8,41% de l'effectif salarié en contrat à durée indéterminée). Sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles représentées dans l'entreprise, elles sont 21% à adhérer à la médiathèque, les hommes le sont à hauteur de 24%. Il n'existe donc pas de surreprésentation par genre, la variable déterminante demeurant l'appartenance à une catégorie professionnelle.

Une étude réalisée en 2001 révèle que la majorité des emprunts à la médiathèque (51,30%) est réalisée par les ayant droits, 23% par les conjoints et 22,7% par les enfants. Les attentes exprimées concernent le prêt de CD (33,50% du total des prêts effectués en 2008), celui de livres (38,90%), de périodiques et de DVD²⁷. La consultation des journaux et l'utilisation des NTIC n'apparaissent que comme des préoccupations secondaires.

▪ L'animation

La politique d'animation initiée par la bibliothèque s'articule autour de la définition de thèmes faisant l'objet d'une valorisation des collections (ainsi, le prochain thème défini concerne Charles Darwin). D'autre part, la bibliothèque établit un programme de sorties culturelles (musées, découvertes de sites). Là aussi, les évolutions récentes laissent

²⁷ Il est important de noter, pour expliquer la place modeste occupée par le prêt de DVD (4 847 en valeur absolue en 2008, 12,68% du total des prêts), que le fonds est uniquement constitué de documentaires à l'exclusion de toute fiction.

percevoir un vieillissement du public fréquentant.

- La coopération

La bibliothèque n'entretient aucun lien formalisé avec des institutions extérieures à l'entreprise.

- Les NTIC

Deux postes informatiques sont en consultation gratuite en salle. La conséquence ici observée de cette offre de service est l'allongement du temps de présence en salle.

- Le personnel

5 personnes sont en charge du fonctionnement de la bibliothèque du site.

2.3.3 La médiathèque Jean-Baptiste Clément (Thales Avionics-Châtelleraut)

Contexte

Entreprise spécialisée dans la fabrication des appareils pour la navigation aérienne et astronautique, cet équipementier fut, à l'origine, le résultat d'une synergie entre l'Aérospatiale et Thomson-CSF.

Prenant la suite de la section bibliothèque (une bibliothécaire à mi-temps animait auparavant un fonds modeste de 1 200 documents), la médiathèque ouvre en 1981. Celle-ci s'inscrit d'emblée dans la réalité de l'entreprise, notamment par le biais de la création d'un poste de bibliothécaire à temps complet. 1993 correspond à une restructuration des établissements, le site de la Brelandière perd les 2/3 de ses effectifs ; un nouvel établissement, le Centre Logistique International (CLI) voit le jour. Une bibliothèque ouvre au sein du nouveau site industriel, dans les locaux du comité d'établissement. En conséquence, la médiathèque Jean-Baptiste Clément présente la singularité d'être géographiquement dispersé sur deux sites.

En conséquence, il existe une distinction patrimoniale des documents (à la fois timbres sur les documents et mention dans le logiciel). Cependant, l'ensemble des documents peut être transféré d'un site à l'autre, tous les documents sont ainsi accessibles à tous les salariés travaillant sur chacun des sites.

L'intérêt d'une étude centrée sur cette médiathèque est également de voir l'impact de l'investissement de l'ensemble des syndicats présents dans l'entreprise dans le développement de la lecture. Cet intérêt, qui explique pour partie la profonde insertion de la médiathèque Jean-Baptiste Clément dans la vie de l'entreprise, s'est notamment traduit de la part des élus du comité d'établissement par l'élaboration d'une politique commune de promotion et de développement de la lecture auprès des salariés et leurs ayant-droits.

L'entreprise emploie 700 salariés, respectivement 250 sur le site de la Brelandière et 450 au Centre Logistique International. Les ressources financières à disposition du comité d'entreprise se singularisent par leur importance relative. En effet, elles atteignent 5,2% de la masse salariale pour le site Thales Avionics Brelandière et 3,5% pour le site Thales Avionics Customer Support Centre.

La bibliothèque

Organisation des espaces et principes de fonctionnement

Le site de la Brelandière accueille le bâtiment principal. Géographiquement insérée au sein du comité d'établissement, la médiathèque présente la caractéristique de bénéficier d'une forte visibilité auprès des salariés et de leurs ayants-droits.

L'Espace Forum Actualité de la médiathèque, accessible en dehors des heures d'ouverture de celle-ci, propose au sein du comité d'établissement des présentoirs de revues périodiques, un espace détente dédié à la presse quotidienne régionale et nationale, des espaces où se répartissent des ouvrages d'actualité mais aussi des documents liés à un thème particulier, enfin ceux faisant l'objet d'un coup de cœur esthétique. D'un point de vue fonctionnel, l'Espace Forum Actualité présente trois ensembles fortement différenciés. Le premier est caractérisé par la présence de la cafétéria, lieu privilégié de rencontre et d'échange. Une pièce adjacente est dédiée à l'Espace Internet. Celui-ci propose deux postes informatiques et un libre-accès à internet. Le troisième espace, le plus vaste, est la salle des collections. Le centre de la salle est occupé par les rayonnages littérature (romans, romans policiers, science-fiction, les essais littéraires, la poésie et le théâtre) mais aussi les biographies. Les espaces périphériques, le long de deux murs en équerre, sont dédiés aux documentaires. Les sciences sociales y occupent la place prépondérante, un fonds spécialisé est consacré au domaine aéronautique, le cœur de métier de l'entreprise. L'espace Jeunesse bénéficie d'une large baie vitrée. Les pratiques révèlent une forte différenciation opérée dans l'usage de cet espace. Les jeunes parents s'attachent au choix des albums et des contes, les jeunes adolescents se tournant davantage vers les romans et les documentaires. L'espace bandes dessinées ainsi que ceux dédiés aux CDROM et aux DVD sont placés le long du bureau vitré du bibliothécaire. Face à cet espace, la discothèque propose des collections de CD, de cassettes littéraires et de documentaires mais aussi des magazines associés tel *Le Monde de la musique* et *Jazzman*.

Le second site de la médiathèque Jean-Baptiste Clément se situe au sein du Centre Logistique International, à environ 3 kilomètres du site de La Brelandière. L'espace est restreint, 40 m², inséré au bâtiment du comité d'établissement. L'entrée de ce bâtiment est utilisée pour la valorisation d'une sélection de beaux livres opérée par le bibliothécaire.

L'insertion des deux sites aux locaux du comité d'établissement, la proximité géographique entre la médiathèque de La Brelandière et le restaurant d'entreprise sont des éléments discriminants de l'intensité des rencontres entre les salariés et l'offre culturelle des deux établissements. Ainsi, la question de l'emplacement géographique, en d'autres termes de la proximité avec les salariés, apparaît une variable essentielle dans l'intensité de la fréquentation de ces établissements.

- Horaires d'ouverture

D'autre part, l'organisation de l'accès aux espaces de la médiathèque, notamment à certains d'entre eux en dehors des heures d'ouverture, s'avère essentielle du fait de la faible amplitude des horaires d'ouverture hebdomadaire : 9 heures hebdomadaire pour le site de La Brelandière, 7h30 hebdomadaire pour le site du Centre Logistique International.

- Le fonds

La médiathèque Jean-Baptiste Clément propose un fonds de 11 450 livres (adulte et jeunesse confondus), 3 600 disques compacts, 6 vidéocassettes, 230 Cédéroms et 690 DVD. En outre, la médiathèque offre 65 titres de revues périodiques à la consultation.

Implantation

Les deux sites de la médiathèque Jean-Baptiste Clément sont intégrés aux bâtiments du comité d'entreprise. Leur superficie est respectivement de 240 et 40 m².

Éléments d'analyse

- Le prêt

A l'image des établissements étudiés, le support privilégié par les lecteurs-auditeurs de la médiathèque Jean-Baptiste Clément demeure le livre qui représente 56% des prêts effectués en 2008, les disques compacts 31%.

- Les emprunteurs

L'analyse socioprofessionnelle des publics fréquentant la médiathèque Jean-Baptiste Clément et, au-delà, des personnels de l'entreprise s'avère intéressante. De prime abord, cette entreprise impose l'image d'un monde essentiellement masculin (en effet, 77% des salariés sont des hommes). Cependant, du fait de l'évolution de l'outil industriel, la composition interne des salariés s'est profondément renouvelée. Historiquement, l'entreprise employait des ouvriers hautement qualifiés et fortement spécialisés (ajusteurs, fraiseurs, tourneurs), formés à l'École d'apprentissage de la manufacture. Aujourd'hui, l'essentiel des salariés de Thales Avionics est constitué de techniciens. Environ 70% des employés de l'entreprise sont des lecteurs-auditeurs actifs. Il est important de noter que, si l'on prend en compte les pratiques de lecture sur place, principalement lors de la pause déjeuner, ce chiffre atteint près de 90%. Ce chiffre montre la vitalité mais aussi l'intensité des pratiques de lecture au sein de cet établissement.

L'offre de la médiathèque Jean-Baptiste Clément touche donc en profondeur les salariés de l'entreprise, leurs familles mais aussi les personnels extérieurs à l'entreprise qui travaillent sur site (c'est particulièrement le cas des techniciennes de surface, un segment présentant la double caractéristiques d'une forte féminisation et d'une faible qualification). Cette fréquentation est le fait de personnes souvent très éloignés des structures de la lecture publique et, de façon générale, de l'offre culturelle institutionnelle initiée par les politiques publiques. Elle souligne le positionnement particulier de ces établissements, leur légitimité aussi.

A l'aune de ces chiffres, l'offre culturelle mais aussi cet espace de sociabilité que représente la médiathèque Jean-Baptiste Clément font l'objet d'une réelle appropriation de la part des salariés de l'entreprise. Celle-ci témoigne de l'importance de ces établissements en grande proximité avec le monde du travail, une importance qui excède la simple responsabilité d'ordre juridique impliquée par l'ordonnance du 22 février 1945 et incarnée par les élus du comité d'entreprise.

- L'animation

L'Espace Forum Actualité est le lieu privilégié de l'organisation des expositions, notamment de peinture.

D'autre part, le site du Centre Logistique International est utilisé pour des présentations

thématiques bimensuelles associant mise en valeur particulière des différents documents possédés par l'établissement relevant du thème choisi et élaboration d'une bibliographie élaborée par les services de la médiathèque. Ainsi, l'éclairage apporté sur des aspects aussi profonds que la déportation, la réalité des camps de concentration et d'extermination. Furent, à cette occasion, proposés les ouvrages de Robert Antelme, de Charlotte Delbo ou de Primo Levi mais aussi les photographies de Georges Angeli prises à Buchenwald²⁸, les documents audio-visuels possédés par la médiathèque traitant de la « Shoah » et de la déportation, l'œuvre poétique de Fondane et de Paul Celan et les œuvres musicales composées à Terezin²⁹.

L'animation culturelle initiée par la médiathèque Jean-Baptiste Clément investi également des thématiques actuelles comme ce fut le cas lors d'une exposition de photographies consacrée à la vie quotidienne à Gaza. Cette animation fut également l'occasion de présenter, sous vitrine, une collection de timbres illustrant en négatif l'évolution du statut des territoires palestiniens de 1948 à 2004. Ces deux exemples sont révélateur d'un des traits caractéristiques des bibliothèques de comités d'entreprise: l'extrême diversité et vitalité de l'animation culturelle en entreprise dont ces établissements demeurent le vecteur privilégié auprès d'un public qui fréquente peu, pour des raisons liées à la représentation de soi tout autant que par méconnaissance, le réseau classique de la lecture publique.

▪ La coopération

La médiathèque Jean-Baptiste Clément est insérée dans un réseau de relations qui la relie, par le biais d'animations ponctuelles, à des bibliothèques de comités d'entreprise du Pays châtelleraudais mais aussi à la bibliothèque municipale, devenue bibliothèque de la communauté d'agglomération. La coopération entre le réseau classique de la lecture publique et la médiathèque Jean-Baptiste Clément s'est matérialisée par la réalisation d'expositions communes (ce fut le cas par exemple d'une exposition consacrée à la lecture populaire à Châtellerault au XIX^{ème} siècle ou à l'impact de la Révolution française dans la cité). Il est cependant important de noter que cette coopération demeure ponctuelle et non formalisée, donc fragile.

○ Les NTIC

Du fait de sa double implantation géographique, l'informatisation exerce un rôle-clé dans le fonctionnement de la médiathèque Jean-Baptiste Clément, notamment en ce qui concerne l'information sur la situation physique des documents. La circulation des documents entre les deux sites de la médiathèque s'effectue par un système de navettes. D'autre part, chaque salarié possédant une adresse électronique, l'informatisation permet une information personnalisée (les suggestions, relances mais aussi accès au catalogue ou aux bibliographies élaborées par les services de la médiathèque fonctionnent par le biais de cet outil).

○ Le personnel

La médiathèque Jean-Baptiste Clément présente, à cet égard, un visage particulier. En effet, son fonctionnement repose sur 1 seul professionnel et 23 bénévoles, tous

²⁸ Ces photographies ont fait l'objet d'une publication dans *Mémoire des camps*. Paris : Marval, 2001.

²⁹ À Theresienstadt — nom allemand pour Terezín — ville-forteresse située à une quarantaine de kilomètres de Prague, une vie musicale intense a vu le jour suite, entre autres, à la décision des nazis d'utiliser ce camp comme « vitrine » de la politique adoptée face aux Juifs : dans l'optique d'une visite officielle du Comité International de la Croix - Rouge, toutes les musiques — même celles de compositeurs juifs — furent ainsi autorisées

personnels de l'entreprise, impliqués dans les activités de prêts mais aussi dans les commissions d'achat. D'autre part, deux équipes de plusieurs membres dont le bibliothécaire est le secrétaire, répartis sur les deux sites de l'entreprise, participent à l'animation de la médiathèque Jean-Baptiste Clément. Chaque site est l'objet de quatre réunions par an qui sont aussi des espaces de réflexion permettant de prendre en compte les suggestions des lecteurs et les propositions des bénévoles participants à l'animation de la médiathèque. Cette pratique est un élément-clé dans la médiation et la communication auprès des salariés, elle explique aussi, pour une large part, le fort ancrage dont bénéficie la médiathèque.

2.3.4 La bibliothèque du comité inter-entreprises Faurecia/Peugeot/Fuji Autotech-Mandeure

Contexte

Située à Mandeure, commune caractérisée par une forte tradition ouvrière appartenant à la Communauté d'agglomération du Pays de Montbéliard, cette bibliothèque d'entreprise présente un visage atypique lié à un positionnement particulier mais aussi à une politique d'animation très affirmée. De statut privé, cette BCE est gérée par le Comité Inter Entreprises (CIE)³⁰ de quatre entreprises : Faurecia Structures, Faurecia Production, Peugeot Motocycles et Fuji Autotech. Pour la promotion et le développement des activités sociales et culturelles au sein d'un ensemble regroupant 3 000 employés, le CIE dispose d'un budget représentant 0,85% de la masse salariale. Exemple très particulier, la bibliothèque présente ainsi la singularité d'être commune à trois entreprises mais aussi d'être fonctionnellement intégrée au réseau de lecture publique de la commune de Mandeure dans le département du Doubs (5 035 habitants lors du dernier recensement effectué en 2006). En effet, créée en 1962, la bibliothèque connaît un nouveau développement en 1998 avec la signature d'un partenariat avec la Ville, ce qui positionne l'établissement à la fois comme bibliothèque de comité d'entreprise mais aussi de lecture publique. Au terme de cet accord, les habitants de la commune ont accès à la bibliothèque aux mêmes conditions que les employés (en 2006, les élus accordent un accès à la bibliothèque pour tous, sans condition d'appartenance à la commune de Mandeure). Cette position singulière se traduit notamment par l'importance de la politique de coopération mais aussi par l'investissement, de la part des services de la bibliothèque, d'une politique « hors les murs » active.

La bibliothèque

Implantation

Depuis 2004, la bibliothèque occupe un bâtiment d'une superficie de 180 m² à proximité de l'accueil de l'entreprise Faurecia. Un nouveau déménagement est prévu pour permettre à cet établissement d'atteindre 250 m².

Fonctionnement

La cotisation annuelle est de 7 euros pour les employés et les habitants de la commune de Mandeure (l'inscription est gratuite pour les écoles de la ville). Elle est portée à 12 euros pour toutes personnes extérieures. Chaque lecteur peut emprunter 4 documents

³⁰ Le comité d'entreprise a évolué en comité interentreprises en avril 2008. Le choix du nom le Belieu s'est effectué en référence au moulin du même nom situé sur la presqu'île du Tonkin où l'on fabriquait des crinolines et des rayons de bicyclette.

pour une durée maximale d'1 mois.

- Horaires d'ouverture

L'accord de partenariat liant la bibliothèque à la ville a profondément orienté le fonctionnement de l'établissement ce qui se traduit notamment par des horaires d'ouverture élargis au samedi matin. Les horaires d'ouverture au public sont de 23 heures hebdomadaire.

- Le fonds

L'inscription de la bibliothèque dans le réseau de lecture publique de la ville a également imposé une modification des pratiques bibliothéconomiques. En effet, les documents composant le fonds, au nombre de 19 215, suivent désormais la classification décimale Dewey (jusqu'à très récemment les ouvrages demeuraient classés par numéro d'inventaire). Uniquement composé de livres, les collections proposées par la bibliothèque se singularisent par la présence d'un fonds consacré au travail en entreprise principalement orienté autour des activités liées au secteur automobile.

Eléments d'analyse

- Le prêt

Analysé sur une période de 10 ans, le nombre de prêt effectué par la bibliothèque est en augmentation d'environ 10% chaque année. Ce chiffre est d'autant plus intéressant que, depuis 2006, le taux de pénétration dans la tranche d'âge 18-30 ans est en augmentation alors qu'il est en retrait dans la majorité des bibliothèques de comités d'entreprise ici étudiées. Cette singularité s'explique d'abord par l'importance des animations à destination de la petite enfance initiées par la bibliothèque en étroite coopération avec la ville de Mandeuve (c'est une des conséquences du positionnement particulier de l'établissement, bibliothèque d'entreprise ouverte sur la ville). Le rajeunissement de l'équipe est une autre variable explicative. Ainsi, lors du dernier appel à bénévoles, la bibliothèque a reçu, sur 4 propositions, 2 émanant de jeunes mamans.

- L'animation

La bibliothèque se caractérise par la place particulière accordée à l'animation. Celle-ci se traduit par l'organisation d'Heures du conte à destination de la petite enfance³¹, d'atelier d'initiation à la calligraphie mais aussi par l'organisation de rencontre avec les auteurs ou de soirées poésies. Dans une cité où la tradition ouvrière demeure forte, la fréquentation de ces soirées peut atteindre 180 personnes. Cette participation s'explique notamment par la proximité entretenue entre les personnels de la bibliothèque et les publics fréquentant (petite structure, le temps consacré à l'échange est important, la connaissance de l'environnement intime). D'autre part, et c'est une variable clé dans l'explication de taux de pénétration qui demeure important, la dimension sociale de ces établissements prime, à l'évidence, sur la dimension culturelle.

La bibliothèque propose également des ateliers d'écriture pendant les périodes de vacances scolaires. L'établissement est ainsi très intégré, par le biais de ces ateliers, à la vie culturelle locale (les bibliothécaires se sont par exemple personnellement investis

³¹Chaque premier et troisième mercredi du mois une lecture d'album et une activité manuelle sur un thème défini sont par exemple proposées aux 4-8 ans dans l'enceinte de la bibliothèque.

dans l'animation du festival des mots d'amour de Baume-les-Dames où 7 personnes participant à ces ateliers d'écriture ont écrit sur la rencontre amoureuse. Les nouvelles ont été regroupées dans un livre édité par la bibliothèque). De même, un groupe lecture se réunit tous les mois en soirée autour d'un livre. Chaque participant lit le même ouvrage et exprime ses sentiments à son égard³². La bibliothèque s'est particulièrement investie au cours des dernières années dans l'animation d'évènements institutionnels tel « Lire en Fête » initié par le Ministère de la Culture et le Centre National du Livre. En dépit des critiques qui peuvent leur être adressés, ces évènements, médiatisés et temporellement circonscrits, jouent un rôle particulièrement important dans l'insertion des bibliothèques de comités d'entreprise dans le réseau classique de lecture publique.

▪ La coopération

La bibliothèque est très intégrée à la vie locale ce dont témoigne l'intensité des actions de médiation hors les murs en coopération notamment avec le Service enfance jeunesse ou la Maison familiale rurale. L'objectif de ces actions hors les murs est plus particulièrement la lutte contre l'illettrisme.

La bibliothèque a de même initié un système de portage de livres en direction des personnes âgées, une action qui renforce encore davantage l'inscription de l'établissement dans la vie de la cité.

D'autre part, la bibliothèque est impliquée dans le contrat « Ville-lecture » signé entre la communauté d'agglomération et l'Etat. Ainsi, celle-ci est incitée à travailler en réseau mais aussi à établir des partenariats avec les différents acteurs de la lecture (DRAC, BDP du Doubs, Agence régionale de coopération de Franche-Comté de la lecture, de l'audiovisuel et de la documentation (Accolad), établissements scolaires³³, librairies). Les axes privilégiés concernent le développement d'une politique du livre en direction de la petite enfance et des adolescents, d'une politique de médiation « hors les murs » en direction des familles mais aussi la mise en place d'un plan de formation (ainsi, 3 personnes en charge de la bibliothèque ont suivi la formation dispensée par l'ABF). Enfin, la bibliothèque de Mandeure participe aux travaux d'un groupe de réflexion portant sur la mise en réseau des 25 établissements (BM ou associatives) de la communauté d'agglomération du pays de Montbéliard.

▪ Le personnel

Le fonctionnement de la bibliothèque ressort de la compétence d'une personne à temps plein (statut fonctionnaire), d'une personne employée du comité d'établissement (19 heures hebdomadaire) et d'une personne bénéficiant d'un contrat d'avenir dépendant de la mairie (26 heures hebdomadaire). Au-delà de la diversité des statuts, il est intéressant de noter que la ville de Mandeure a pris l'initiative d'intégrer un poste d'animateur au sein de la bibliothèque ce qui souligne l'intérêt, pour les BCE, de développer des coopérations fortes et formalisées avec l'extérieur de l'entreprise.

³² A titre d'exemple, le groupe lecture du 22 septembre 2009 s'est intéressé à l'ouvrage de Yôko Ogawa « L'annuaire ».

³³ La bibliothèque accueille ainsi les élèves des classes de 6° du collège Jean-Paul Guyot au cours du mois d'octobre.

2.3.5 La bibliothèque du comité inter-entreprise Michelin-Clermont-Ferrand

Contexte

L'étude approfondie de la bibliothèque du comité inter-entreprise Michelin présente un double intérêt. D'une part, l'établissement mais aussi les pratiques de lecture sur le lieu de travail s'inscrivent ici dans l'histoire de ce bassin industriel né à la fin du XIX^{ème} siècle. D'autre part, l'importance accordée par les élus du comité d'entreprise à la formation professionnelle du personnel de la bibliothèque est un des traits caractéristiques de cette aventure singulière.

Cet intérêt déjà ancien porté à la professionnalisation des personnels s'est accompagné d'une réflexion approfondie sur les pratiques, plus particulièrement autour des notions de proximité et d'accessibilité. La bibliothèque ouvre en 1970, emploie alors trois permanents et propose un fonds de livre de 2 600 documents. Très tôt s'engage la réflexion autour d'un thème central, celui d'établir les conditions nécessaires à une plus grande proximité de l'offre culturelle avec les ouvriers de l'entreprise. Ainsi, en 1971, les services de la bibliothèque effectuent l'acquisition d'un bibliobus desservant cinq lieux de prêts. Dès lors, les fonds et l'activité de la bibliothèque connaissent un fort développement. En 1974, le fonds compte 16 000 documents, les inscriptions atteignent le nombre de 4 000 et la bibliothèque effectue 52 000 prêts, décide d'investir le domaine de l'animation culturelle et d'initier l'acquisition d'un second bibliobus. La décennie 1980-1990 est celle de la professionnalisation des personnels de la bibliothèque et celle d'un plan d'informatisation. L'entreprise fait également face à une profonde crise industrielle se traduisant par une importante restructuration (les Plans FNE) et le départ de nombreux salariés. Pendant cette même période, la bibliothèque connaît une hausse de sa fréquentation qui impose, en 1988, un agrandissement et un réaménagement de ses locaux (ceux-ci atteignent désormais la superficie de 350 m²). Cette réorganisation matérielle des conditions de l'offre documentaire s'accompagne d'une forte augmentation en volume de l'activité de la bibliothèque (107 000 emprunts en 1991). La politique d'animation connaît une nouvelle impulsion en 2002. Une enquête, réalisée en 2004, révèle que 39% des prêts sont réalisés par le service de bibliobus, ce qui tend à montrer l'importance d'une réflexion approfondie à l'égard des conditions d'accès à l'offre documentaire, notamment concernant les familles des salariés de l'entreprise. En 2005, les 16 lieux desservis par les bibliobus représentent encore 36% du prêt total de documents effectués par la bibliothèque. La pratique est ancienne, l'utilité du service avéré dans un contexte où la géographie de la ville, mais aussi son identité, demeurent encore très marquées par la présence des « cités Michelin ».

Le site Michelin-Clermont-Ferrand employait 30 000 salariés dans les années 70, 14 000 aujourd'hui. La diminution de la masse salariale de l'entreprise, conséquence de la contraction du marché des pneumatiques pour partie liée à la récente crise financière internationale, a logiquement une incidence sur la dotation financière actuelle du comité d'entreprise, et partant sur le budget de la médiathèque. Le budget acquisitions-livres a ainsi subi une baisse de 5% en 2009. De fait, la conception même de la place de la lecture en entreprise a fortement évolué en regard de ces incertitudes budgétaires. En effet, à effectif constant³⁴, le maintien d'une large amplitude horaire pour la médiathèque s'est effectué *in fine* au détriment du prêt dans les anciennes « cités

³⁴ Il est ici important de préciser qu'une réduction de l'amplitude des horaires d'ouverture a néanmoins été décidée en septembre 2009. Cette décision, dictée pour l'essentiel par des impératifs budgétaires, s'explique par le non-remplacement prévu d'un départ à la retraite en décembre 2009.

Michelin ». Ce choix s'est opéré au tournant des années 2005-2006 lors du changement de structure³⁵. Il est tout autant l'illustration de choix politiques de la part des élus du comité d'entreprise. Le service de bibliobus concernait 16 points-lecture et représentait une dotation horaire de 38 heures hebdomadaire en 2005 ; 5 points-lecture et 6% du prêt total en 2008. La décision, en 2009, de mettre définitivement un terme à ce service introduit de fait une rupture dans l'histoire de la lecture et des pratiques culturelles dans cette entreprise. Les investissements liés à l'ouverture de la médiathèque ont de façon parallèle incités les élus du comité d'entreprise à opter pour un élargissement de l'amplitude horaire d'ouverture du nouvel établissement (37 heures d'ouverture publique prévues avec mise en place de la journée continue, ouverture de la centrale le samedi matin). Ainsi, l'ouverture de la nouvelle médiathèque s'est paradoxalement traduite par une profonde inflexion de la politique d'accès au livre au sein de l'entreprise.

La bibliothèque

Implantation

L'implantation géographique excentrée de la médiathèque est une variable importante à prendre en compte dans l'analyse de l'accès à la culture dans l'entreprise aujourd'hui. En effet, la nouvelle médiathèque, d'une superficie de 700 m², ne se situe plus sur le lieu de travail. L'établissement souffre ainsi d'un manque de visibilité lié à un défaut de proximité. Le rapprochement physique des livres et des salariés est rendu plus difficile par cette contrainte géographique. Une première analyse des publics de la médiathèque révèle qu'une grande majorité des adhérents sont en fait acquis à la pratique de la lecture de longue date. La surreprésentation des cadres parmi les adhérents en est la conséquence. Le service de bibliobus représentait donc, à cet égard, un outil essentiel de décloisonnement des pratiques par le biais d'une plus grande proximité avec les lieux d'habitations, notamment les « cités Michelin ».

D'autre part, la densification du maillage du territoire par le réseau classique de lecture publique a considérablement modifié la place et la légitimité de la médiathèque, et plus encore du service de bibliobus tel qu'il se concevait dans des lieux longtemps dépourvus d'établissements publics. D'autre part, la politique de mise en vente par l'entreprise des maisons des cités ouvrières a entraîné un profond renouvellement sociologique, un éclatement et une relégation d'une large partie de la « population Michelin », conduisant à poser la question de la légitimité des lieux de prêt à proximité de ces quartiers. Considéré dans la longue durée de l'histoire de l'entreprise, le service de bibliobus, aujourd'hui arrêté, a ainsi représenté chez Michelin un outil de production de lien social.

Fonctionnement

- Horaires d'ouverture

L'amplitude d'ouverture hebdomadaire actuelle est de 32 heures. D'autre part, les élus du comité d'entreprise ont décidé d'élargir l'ouverture du nouvel établissement au samedi, de 9 à 16h.

³⁵ Avec le récent changement de locaux, la médiathèque est passée de 250 à 700 m².

- Le fonds

Le fonds multi-support³⁶ proposé par la médiathèque est de 51 067 documents, le fonds adulte représentant 76% du fonds total et 65% du prêt total, le fonds jeunesse respectivement 24% et 35%.

Eléments d'analyse

- Eléments budgétaires

En 2008, le budget d'acquisitions de livres s'élevait à 49 534 euros, celui de CD à 2 634 euros et celui de DVD à 12 961 euros. Il est intéressant de relever que, pour l'exercice 2009, le budget livre est orienté sensiblement à la baisse (43 950 euros). Il traduit ainsi l'extrême sensibilité de ces établissements de droit privé aux évolutions économiques et sociales de leur environnement immédiat (ici baisse de la masse salariale entraînant, du fait du mode de calcul de la dotation globale, une baisse des ressources du comité d'établissement).

- Le prêt

Pour l'année 2008, cette activité atteint le chiffre de 151 893 prêts effectués, en augmentation de 13% par rapport au précédent exercice. La mise en service de la nouvelle médiathèque, en 2006, est fortement corrélée à l'augmentation régulière de cette activité (86 789 prêts en 2005, 98 911 en 2006, 134 121 en 2007).

L'analyse du rapport entre le fonds et le prêt par grand genre permet également de dégager des évolutions concernant les comportements de lecture. A l'évidence, la création d'un fonds DVD en 2007 a eu comme corollaire une profonde inflexion des pratiques culturelles. Ainsi, les nouveaux inscrits adultes³⁷ consomment préférentiellement le support DVD et se tournent moins vers l'offre de livres (la part des DVD dans le prêt total est de fait passée, entre 2007 et 2008, de 6 à 11% alors que la part des fictions s'est effritée de 48 à 40%, la part des documentaires de 35 à 31%)³⁸. Logiquement, les supports DVD et CD ont un taux de rotation plus élevé que le support livre (respectivement 11,4 et 7,3 alors qu'il est de 4 pour les BD ; 2,8 pour les fictions et 1,6 pour les documentaires). Il ressort de l'analyse du fonds jeunesse une évolution similaire, les nouveaux médias ayant un taux de rotation plus important que le support livre (le taux de rotation global du fonds est de 4,3 en 2008 ; de 14,4 en ce qui concerne les DVD).

- Les emprunteurs

Les dernières études de publics réalisées révèlent un âge moyen des inscrits de 38 ans et cinq mois. La répartition des inscrits par tranche d'âge montre, entre 2006 et 2008, une progression des tranches 21-30 ans et 31-40 ans (respectivement 10% et 14% des inscrits en 2008). D'autre part, l'analyse de la structure par âge des nouveaux lecteurs inscrits en 2008 laisse entrevoir une surreprésentation de la tranche 25-54 ans (51% des nouveaux inscrits). Il est intéressant de noter que ces évolutions synchroniques sont très fortement liées à l'introduction d'un nouveau support, le fonds DVD, à l'offre

³⁶ Le fonds DVD est récent et a été créé en avril 2007.

³⁷ Entre 2007 et 2008, 1 202 nouveaux lecteurs se sont inscrits à la médiathèque, en augmentation de 6%. La médiathèque compte, en 2008, 5 139 inscrits dont 48% d'ouvrants-droits. Rapporté aux 14 000 employés de l'entreprise Michelin-Clermont-Ferrand, le taux de pénétration est de 17,62%.

³⁸ Les prêts hors DVD et CD représentent cependant toujours l'essentiel du prêt adulte (88% des prêts effectués).

documentaire de la médiathèque.

Les statistiques concernant les nouveaux inscrits livrent également une photographie assez précise du taux de pénétration par catégories socioprofessionnelles. L'inscription à la médiathèque a ainsi concerné davantage les cadres (32%) que les agents (24%). Ce décrochage pose la question des conséquences de l'arrêt du service de bibliobus, en d'autres termes la question d'un établissement central, à l'offre certes davantage étendue, mais qui ne remplit plus les mêmes fonctions. Ces chiffres laissent deviner une pratique de la lecture dans l'entreprise qui n'est déjà plus tout à fait la même. Ils témoignent aussi d'une évolution beaucoup plus profonde des représentations, notamment celles liées à la conception des pratiques culturelles de la part des élus du comité d'établissement.

De façon plus large, l'évolution des pratiques culturelles en entreprise telle qu'elle se laisse percevoir à travers les statistiques de prêts, notamment le développement de pratiques consuméristes, a une profonde incidence sur la place et la légitimité de bibliothèques qui apparaissent de moins en moins, en ce qui concerne les salariés les plus jeunes, comme un outil de construction de lien social autour de l'objet livre. Là se trouve la rupture avec la conception de la culture vectrice d'émancipation qui avait prévalu à la naissance et au développement de ces établissements sur le lieu de travail. C'est aussi un élément-clé d'explication de la crise de légitimité de certaines bibliothèques de comités d'entreprise, oscillant entre une offre classique de lecture publique (au risque d'un effacement d'identité) et une réflexion approfondie autour de leur place dans la construction d'un lien social interne à l'entreprise.

2.4 LES BIBLIOTHEQUES ET MEDIATHEQUES EN RESEAU

2.4.1 Le réseau des bibliothèques du comité de la régie d'entreprise RATP³⁹

Entreprise employant 45 000 agents, le comité régional d'établissement de la RATP s'est particulièrement investi dans le développement et la promotion de la lecture animant un réseau de 9 bibliothèques, 13 points-lecture en région parisienne auxquels il faut ajouter la gestion des bibliothèques des centres de vacances relevant du comité d'établissement. Le budget du CRE est important, l'attention accordée aux activités culturelles dans l'entreprise ancienne. La dotation du CRE représente en 2008 2,81% de la masse salariale.

Une organisation hiérarchisée et polycentrique

Le fonds documentaire proposé par les bibliothèques appartenant au réseau du CRE-RATP est particulièrement important: 47 588 livres (section adulte et jeunesse confondues), 29 206 CD (section adulte et jeunesse confondues), 2 772 DVD, 198 CDROMS⁴⁰.

Le réseau du CRE RATP est articulé autour de 9 bibliothèques. La localisation des bibliothèques a une incidence prépondérante sur la fréquentation des établissements. Ainsi, la médiathèque Louis Aragon, un des trois établissements structurant le réseau de

³⁹ Les informations d'ordre pratique concernant les bibliothèques appartenant au réseau du comité de la régie d'entreprise de la RATP sont accessibles via le portail du CRE RATP à l'adresse suivante : <http://www.cre.ratp.fr/culture/index.asp?cat=livres&page=bibliotheques>.

⁴⁰ Ces chiffres portent sur l'état des collections au 1^{er} janvier 2009.

la lecture dans l'entreprise, occupe un des étages du centre culturel Auguste Dobel relevant du comité d'établissement de la RATP. L'ensemble des bibliothèques du réseau présente la particularité d'être à proximité d'un des 26 restaurants d'entreprise. Complétant le réseau, quatre bibliothèques sont situées hors région parisienne dans des centres de vacances adultes dépendant du CRE RATP. L'offre de service de celles-ci présente la spécificité d'être exclusivement composé de fonds de livres et de CD⁴¹. Le développement de la lecture dans les centres de vacances adultes est une des priorités définies par le comité d'établissement et a fait l'objet d'un accord de partenariat entre la Direction des Affaires Culturelles et la Direction Vacances-Loisirs en 2007.

Le Service du livre de la RATP mène une réflexion approfondie sur les conditions d'accès et l'amélioration de la proximité entre services et usagers. Ainsi, après une interruption depuis 2005, le Service du Livre de la RATP a opté pour l'acquisition d'un nouveau médiabus dont l'objectif est la desserte de 13 sites de rattachement de la RATP (le personnel de ces points de rattachement est uniquement composé d'agents détachés non professionnels)⁴².

Problème récurrent auquel sont confrontées nombre de bibliothèques de comités d'entreprise et signe tangible de la crise de légitimité qu'elles traversent, le taux de pénétration apparaît relativement faible (1 800 adhérents rapportés aux 45 000 agents de l'entreprise). Cependant, le service du livre de la RATP s'est attaché à réaliser une enquête de fréquentation circonscrit au bassin géographique de chaque établissement membre du réseau. Ainsi, le taux de pénétration concernant l'établissement tête de réseau, la médiathèque Louis Aragon, atteint 51% ce qui tend à montrer, d'une part, la prégnance du facteur de proximité, d'autre part l'inscription de l'usage des services de la médiathèque dans les pratiques des salariés de l'entreprise lorsque la bibliothèque s'inscrit dans un horizon quotidien. D'autre part, la fréquentation des bibliothèques relevant du réseau du CRE-RATP est très étroitement corrélée aux variations de l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise. A l'image des difficultés auxquelles est confronté la bibliothèque du comité d'établissement Renault à Douai, la rigidité des horaires de travail imposée par la réorganisation récente de la durée légale du travail est une des clés d'explication de la baisse de fréquentation de certains établissements. Ainsi, la pause déjeuner à la RATP est fixée à 45 minutes ce qui laisse en pratique peu de temps aux agents pour fréquenter leur médiathèque de proximité. Cette variable est particulièrement significative dans l'analyse de l'inégale fréquentation d'animation comme le café littéraire initié par la médiathèque Louis Aragon entre 12h30 et 13h30.

Le réseau du CRE-RATP emploie 12 bibliothécaires (1 directrice, 3 adjointes, 8 bibliothécaires⁴³) ainsi que des agents de la RATP détachés par leur employeur dont les permanences de prêt sur les points lectures sont rémunérés par le comité d'entreprise.

Trois pôles structurants

- La médiathèque Louis Aragon

Ouvert en janvier 2004, cet établissement qui compte 562 adhérents est un élément clé du réseau de bibliothèques relevant du comité Régional d'Etablissement de la RATP. La

⁴¹ Ces quatre établissements sont situés à Tamaris dans le Var, Virly près de la Faute-sur-Mer, Serre Chevalier et Bénodet. Les bibliothèques des deux derniers centres cités sont de création récente (juin 2006). Les documents demeurent à disposition des centres à l'année. A ces centres de premier niveau s'ajoutent quatre bibliothèques équipées en dotation temporaire pour des périodes de trois mois (Labenne, Oléron, Ponet et Sainte Marie).

⁴² La mise en service du médiabus est effective depuis le mois de novembre 2009.

⁴³ Ces agents sont tous titulaires d'un diplôme professionnel.

médiathèque est intégrée au centre culturel Auguste Dobel dépendant du CRE-RATP, une structure proposant une offre culturelle diversifiée (école de musique, ateliers d'art plastique, un centre de loisirs pour les enfants des agents mais aussi l'orchestre philharmonique et la troupe de théâtre Aurore). D'autre part, le rez-de-chaussée est occupé par une billetterie permettant aux agents de réserver billets de spectacle ou séjours de vacances.

- Les collections⁴⁴

La médiathèque occupe l'ensemble du premier étage. Sur une surface de 250 m², l'offre documentaire, privilégiant la diversité des supports, se décline notamment autour d'une cinquantaine de périodiques, de cinq quotidiens et de deux postes de consultation internet pour le public. Un classement par ordre alphabétique de noms d'auteurs a été privilégié pour les ouvrages de fictions (romans, romans policiers, romans de science-fiction). Les documentaires suivent la classification décimale Dewey et les bandes dessinées sont rangées au titre des séries ou des héros. L'offre de revue a été organisée en fonction des thèmes en privilégiant l'accessibilité du niveau de lecture. D'autre part, cinq quotidiens sont proposés à la consultation sur place. La classification « de Massy » a été adoptée pour les CD musicaux. Le classement privilégie les musiques actuelles et, en ce qui concerne la musique classique, un classement par instrument ou par époque. Le fonds DVD, initialement de 400 documents, est enrichi chaque mois d'environ 25 nouveaux titres. Une attention particulière est portée à la production des principaux réalisateurs, aux acteurs phares et enfin à un souci de représentativité de la diversité géographique de la production cinématographique. La politique d'acquisition concernant ce fonds a comme priorité de se distinguer de la logique commerciale présente dans l'offre de location et accorde ainsi une place prépondérante à la promotion des œuvres du patrimoine cinématographique mondial. Enfin, la médiathèque Louis Aragon propose une offre de DVD à vocation ludo-éducative (soutien scolaire de la maternelle à la classe de Terminale ; jeux classique tels les échecs mais aussi jeux d'aventure et à énigme ; découverte des principaux musées ; enfin DVD thématiques consacrés à l'histoire de l'art, aux sciences ou à la musique). La collection suit un rythme de développement d'environ cinq documents par mois.

- Les fonds particuliers.

Le fonds Transport a ainsi été constitué autour de l'entreprise, son histoire mais aussi sa dimension sociale, technique et culturelle. D'autre part, la médiathèque Louis Aragon a souhaité intégrer à ce fonds des documents produits par des personnels de l'entreprise. Dans le domaine littéraire, ce fonds spécifique permet ainsi de mettre en valeur *Les Pierres de Canaan*, un thriller écrit par Robert Verger, ou *Une année comme les autres* d'Alain Drapeau. Enfin, le fonds Transport de la médiathèque Louis Aragon offre des romans, des chansons, des œuvres poétiques, des pièces de théâtre ou des albums pour enfants dont le métro parisien constitue le thème ou l'intrigue principale. Le fonds Transport compte aujourd'hui 250 livres et 65 CD.

D'autre part, du fait de la proximité géographique d'une antenne de vente de séjours de vacances et d'une billetterie de spectacles au rez de chaussée du centre culturel Auguste Dobel, la médiathèque Louis Aragon a développé un fonds Tourisme. Celui-ci présente la caractéristique de regrouper l'ensemble des documents à même de faire découvrir les

⁴⁴ La médiathèque Louis Aragon propose un fonds, tous supports confondus, de 21 523 documents (état des collections au 1^{er} janvier 2009).

lieux géographiques (guides de voyages, mais aussi livres de géographie et d'histoire, recueil de contes, livres de cuisine, de littératures et d'arts, études ethnologiques ou linguistiques). Ce fonds s'est initialement développé autour des régions de France. Depuis 2006, il fait l'objet d'une bibliographie adressée aux agents en même temps que le catalogue des vacances familiales. Enfin, la médiathèque Louis Aragon propose un fonds DOM-TOM régulièrement enrichi grâce aux dons de livres de l'Amicale des agents de la RATP originaires des DOM-TOM.

○ La politique d'acquisition⁴⁵

L'implantation de la médiathèque Louis Aragon au sein du centre culturel a une profonde incidence sur la constitution des collections et les pratiques d'acquisition. Ainsi, les fonds arts, musique et théâtre font l'objet d'une attention particulière. De même, du fait de la fréquentation de l'école de musique et du centre de loisirs par les enfants des ayants-droit, le fonds jeunesse est également au centre des pratiques d'acquisition. L'emplacement particulier de la médiathèque Louis Aragon en comparaison avec celui d'autres établissements de comités d'entreprise plus proches du lieu de travail des agents constitue ainsi une des fortes spécificités de cet établissement au sein du réseau.

La médiathèque Louis Aragon emploie trois bibliothécaires et un adjoint. Les horaires d'ouverture sont de 35h30 hebdomadaires.

● La médiathèque de Bercy et la médiathèque de Championnet⁴⁶.

Deux autres médiathèques complètent le premier niveau du réseau de la lecture au sein de l'entreprise. La médiathèque de Bercy, située au sein de la Maison de la RATP dans le 12^e arrondissement, propose, dans un espace restreint (70 m²), une offre documentaire caractérisée notamment par un fonds spécifique de DVD musicaux. Les horaires d'ouverture sont de 40 heures hebdomadaires.

La médiathèque de Championnet est située près de la porte Clignancourt dans le 18^e arrondissement. D'une superficie modeste (55 m²), son offre documentaire est caractérisée par la présence d'un fonds spécifique de DVD documentaires. Les horaires d'ouverture sont de 34 heures hebdomadaires.

Cinq bibliothèques « Points lecture »⁴⁷

Le réseau de premier niveau du CRE-RATP est complété par cinq bibliothèques de second niveau. Ces établissements sont caractérisés par des superficies restreintes et sont rattachés du point de vue fonctionnel à une des trois médiathèques de premier niveau. La sélection des documents et leur traitement relève de la compétence d'un/e bibliothécaire appartenant à une médiathèque de premier niveau. Celui-ci est en charge de l'encadrement des agents détachés et se déplace en moyenne une fois toutes les deux semaines sur site. Ces établissements sont d'autre part caractérisés par des horaires d'ouverture relativement restreints, entre 11h30 et 14h30, de une à trois fois par semaine.

⁴⁵ Sections adultes et jeunesses confondues, la médiathèque Louis Aragon a acquis, en 2008, 645 livres, 318 CD et 118 DVD.

⁴⁶ La médiathèque de Bercy et celle de Championnet proposent un fonds respectivement de 14 983 et 12 231 documents au 1^{er} janvier 2009.

⁴⁷ Il s'agit de la bibliothèque de Bobigny située au sein des ateliers du matériel roulant ferroviaire de Bobigny ; de la bibliothèque Lucie Aubrac implantée dans les ateliers de Massy ; de la bibliothèque du Point du Jour, Porte de St-Cloud ; de la bibliothèque Pleyel située dans les ateliers de St Denis et enfin de la bibliothèque de la Porte d'Orléans. De tailles plus modestes, ces points-lecture offrent au prêt et à la consultation des fonds respectivement de 5 125, 3 537, 5 570,3 886 et 4 042 documents (état des collections au 1^{er} janvier 2009).

Une politique de prêt partagé se traduit par une mise à disposition chaque semaine d'une quarantaine de DVD de la part des médiathèques de premier niveau. Cette sélection, destinée au prêt temporaire, est réactualisée chaque mois et pallie l'absence de budget DVD propre à chaque point lecture.

Le Service du livre de la RATP

La politique de développement de la lecture dans l'entreprise est du ressort d'un service central, le service du livre. L'élaboration de la politique documentaire mais aussi les décisions d'ordre technique relèvent de fait de ce service. Ainsi, depuis 2007, le logiciel Carthame s'est substitué au logiciel Opsys 8.21, permettant la mise à disposition d'un OPAC mais aussi d'un portail intranet qui autorise désormais une diffusion efficace des informations du réseau des bibliothèques de l'entreprise.

Le prêt s'effectue par le biais d'une carte commune à l'ensemble des bibliothèques du réseau. Cependant, le retour des documents doit impérativement s'effectuer auprès de la bibliothèque où le prêt a été initié. Le règlement permet à chaque agent d'emprunter 6 livres, 4 CD, 2 revues et 1 CDROM pour une durée de trois semaines ainsi que 2 DVD pour une semaine. La cotisation annuelle s'élève à 5,80 euros (une cotisation annuelle de 11 euros ouvre les droits à l'emprunt des DVD).

La politique d'acquisition s'effectue par le biais de réunions régulières (de l'ordre d'une réunion toutes les 5 à 6 semaines) de l'ensemble des bibliothécaires du réseau. Le choix des documents est opéré à partir du dépouillement de la presse professionnelle et se traduit par une politique d'exemplaires pour l'ensemble du réseau. D'autre part, les bibliothécaires de chaque site conservent une large autonomie pour le développement de fonds complémentaires spécifiques, en lien avec l'actualité mais aussi en lien avec les thématiques relevant de la politique d'animation propre à chaque bibliothèque du réseau. Une Charte de fonctionnement des bibliothèques, formalisée en 2001 et réactualisée depuis, définit les priorités de la politique d'acquisition des établissements de l'entreprise.

Les modes de classification utilisés sont homogènes dans l'ensemble du réseau, les documentaires relevant de la classification Dewey, les documents sonores suivant la classification de Massy. La vocation première des fonds du réseau des bibliothèques de la RATP demeure encyclopédique. Ainsi, les documents sonores ont l'ambition d'embrasser l'ensemble des courants musicaux. De même, le fonds DVD propose un regard sur l'ensemble de l'histoire du cinéma. L'objectif défini par le service du livre est ici moins de suivre l'actualité de la production cinématographique que de rendre accessible des œuvres inscrites au patrimoine cinématographique mondial.

Un centre technique commun

Le fonctionnement du réseau des bibliothèques relevant du CRE-RATP dépend d'une plate-forme logistique commune, la plateforme des Amandiers. D'une superficie de 70m², elle est située près du cimetière du Père-Lachaise.

Elle comprend un garage destiné au médiabus commun au réseau, des bureaux ainsi que des salles de stockage. Une de ces salles est un magasin composé de 200 mètres linéaires de rayonnages de livres qui constitue ainsi une réserve centrale pour toutes les bibliothèques du réseau. Une salle est dédiée à la réception des commandes et à la livraison des documents aux bibliothèques et aux centres de vacances dépendant du CRE-RATP. Enfin, la plateforme des Amandiers possède une salle de saisie informatique, celle-ci regroupant les revues professionnelles utilisées pour la formalisation des acquisitions. Quatre personnes sont détachées au centre technique

commun : la responsable du site, le bibliothécaire du médiabus, la bibliothécaire en charge des bibliothèques bénévoles, enfin une bibliothécaire dont le service est partagé entre la bibliothèque de Championnet et la plateforme des Amandiers. Cette dernière est plus spécifiquement en charge des fonds jeunesse et de la gestion des points-lecture dépendant des colonies de vacances du CRE-RATP.

Le site des Amandiers se présente ainsi comme un service centralisé pour les commandes, la réception, la livraison des documents et des fournitures nécessaires à leur équipement. Le traitement des documents s'effectue au sein de chaque médiathèque tête de réseau. C'est également au sein des bibliothèques Aragon, Bercy et Championnet que s'effectuent les opérations de catalogage. La plateforme des Amandiers demeure en charge du traitement des livres et CD des bibliothèques bénévoles, du médiabus et, enfin, des ouvrages relevant du fonds jeunesse.

D'autre part, les dotations en livres pour les centres de vacances enfants⁴⁸ et adultes du Comité Régional d'Entreprise de la RATP sont élaborées en coopération avec le Service enfance jeunesse et le service du livre de la RATP. Ainsi, la plateforme des Amandiers est en charge du développement de l'animation « hors les murs » en matière de lecture. Cette action d'animation du réseau des centres de vacances enfants et adultes a rendu nécessaire l'introduction de tranches d'âge en littérature jeunesse⁴⁹. La mise en place de cette pratique est à même de faciliter les choix opérés lors de la constitution des fonds. Le classement des bandes dessinées suit un ordre alphabétique par titre de série et de héros, fonds enfants et adultes confondus. De même, le centre technique commun s'attache, dans cette perspective d'animation des centres de vacances relevant du CRE, à un travail de clarification des genres ce qui permet de cibler les publics auxquels ces collections de bandes dessinées s'adressent. La politique d'acquisition du fonds jeunesse s'effectue par le biais d'une veille importante des salons et événements littéraires associés à la littérature jeunesse (Festival d'Angoulême en ce qui concerne l'actualité de la bande dessinée, les « Tam-Tam », les prix Sorcières et le prix Baobab dans le cadre du salon du livre de jeunesse de Montreuil, le prix Bologna Ragazzi de la Foire internationale du livre de jeunesse de Bologne, le prix Imaginales pour le roman jeunesse). Une attention particulière est d'autre part accordée à la diversité des genres et des styles dans les collections mises à disposition des centres de vacances relevant du CRE. Les fonds proposés intègrent également des documents à destination des directeurs de colonies et de leurs équipes d'animateurs. Ces documents présentent des liens étroits avec les activités proposées dans chacun des centres concernés (par exemple, aide à la création d'un livre de conte, documents concernant les arts du spectacle ou la pratique du VTT...). Enfin, le périmètre de la plateforme des Amandiers s'est élargi avec la création de quatre bibliothèques fonctionnant sur un rythme saisonnier (ainsi dans les Centres de Vacances Loisirs Adultes d'Oléron, de Ponet dans les Alpes de Haute Provence, de Labenne et de Sainte-Marie).

Trait caractéristique des pratiques de fonctionnement de ces structures organisées en réseau, l'étroite implication des médiathèques du réseau de la RATP dans l'offre culturelle et de loisir proposée aux agents de l'entreprise et à leurs ayants-droits sur leur lieu de vacances ancre ces établissements dans la vie de l'entreprise et dans l'horizon

⁴⁸ Les centres de vacances enfants relevant du Comité Régional d'Etablissement de la RATP sont localisés à Clairoux en Picardie, à Frasne en Franche-Comté et à Vallière dans la région Centre.

⁴⁹ Les tranches d'âge retenues en collaboration avec le groupe de réflexion « jeux/lecture » du service Enfance/Jeunesse de l'entreprise sont les suivantes : maternelles (4-5 ans), primaires (6-10 ans), pré-ados (11-15 ans) et ados (16-17 ans). A chaque tranche d'âge ainsi défini correspond une dotation différente en termes de répartition entre bandes dessinées, contes, albums jeunesse, documentaires et romans. L'action du centre technique commun se place ici à l'interface des missions éducative, culturelle et pédagogique et impose ainsi une réflexion approfondie concernant les contenus. Par exemple, les collections mises à disposition des ados intègrent, dans une perspective pédagogique de prévention, des documentaires concernant la violence, la drogue ou le sida mais aussi la sexualité ou la citoyenneté.

quotidien des salariés. Le développement et la promotion de la lecture, et plus largement des pratiques culturelles au sein de l'entreprise, bénéficient de la proximité ainsi établie entre les salariés et l'offre documentaire. Sous cet angle, les bibliothèques de comités d'entreprise apparaissent complémentaires du réseau classique de la lecture publique. Au plus près de leur public jusque sur leur lieu de vacances, l'investissement des bibliothécaires du réseau de la RATP dans l'animation des centres de loisirs par le biais de bibliothèques permanentes ou temporaires a permis de proposer une dotation moyenne de deux documents par enfant (en 2008, cette dotation a représenté 8 000 documents sélectionnés parmi les albums, romans, documentaires et bandes dessinées jeunesse).

L'animation culturelle dans le réseau des bibliothèques de la RATP

La médiathèque Louis Aragon est le lieu privilégié du développement de l'animation culturelle au sein du réseau des bibliothèques de l'entreprise. L'organisation, une fois par mois, d'un café littéraire au sein de la médiathèque (de 12h30 à 14 h) permet la rencontre entre le personnel de l'entreprise et les acteurs du livre dans leur diversité (éditeurs, libraires, auteurs, dessinateurs de bandes dessinées). Les ouvrages des auteurs invités sont alors proposés à la vente. Le comité d'entreprise, en collaboration avec les librairies partie-prenantes de cette animation, subventionne 20% du prix des livres proposés ce qui représente une incitation forte au développement de la pratique de la lecture auprès des agents de l'entreprise. Cette volonté d'établir des liens avec différents acteurs de la chaîne du livre a incité la médiathèque Louis Aragon à établir un partenariat étroit avec la librairie des Orgues ce qui lui permet de proposer une animation spécifiquement consacrée à la rentrée littéraire dès le mois de septembre en proposant à ses adhérents une sélection d'ouvrages faisant l'actualité. Cette animation a pour objectif de renforcer l'attractivité de l'établissement auprès des salariés de l'entreprise en proposant des documents bénéficiant d'une large couverture médiatique. La politique d'animation élaborée par les personnels de la médiathèque s'est également développée en direction des enfants du personnel par le biais de l'heure du conte et par la participation de l'établissement à l'attribution du prix littéraire des Incorruptibles⁵⁰. L'heure du conte se déroule une fois par mois, le mercredi, autour de thématiques particulières (la gourmandise, Noël, la Bretagne). Ainsi, le 18 juin 2009 s'est déroulée une rencontre-dédicace avec Martine Mangeon sur le thème Contes et légendes d'Ile de France. Le positionnement géographique particulier de la médiathèque Louis Aragon a une incidence importante sur les animations culturelles initiées, celles-ci s'inscrivant naturellement dans la politique culturelle générale du comité d'entreprise dont le Centre culturel Auguste Dobel est le point d'ancrage. Ainsi, chaque secteur du Centre culturel (Ecole de musique, Ateliers artistiques, Médiathèque) est en charge d'une animation clairement identifiée. Symbole de la vitalité de l'animation culturelle initiée par la médiathèque Louis Aragon mais aussi des coopérations établies à cet effet, l'année 2004 fut consacrée à l'actualité du roman policier, notamment par le biais d'une exposition réalisée par la BILIPO (Bibliothèque des Littératures policières) mais aussi par des rencontres-dédicaces avec des auteurs. Ce fut aussi l'accueil dans les murs de la médiathèque d'une exposition du Centre de Promotion du Livre de Jeunesse de Montreuil dont le thème était le Petit Chaperon rouge.

La politique d'animation culturelle initiée par le réseau des bibliothèques de la RATP investit également le domaine de l'actualité politique, économique et sociale. La

⁵⁰ Créée à l'initiative des libraires en 1988, ce prix a pour objectif de promouvoir la lecture ludique auprès des enfants.

médiathèque de Bercy a ainsi été partie prenante dans la réalisation d'une exposition, en collaboration avec l'association « Femmes solidaires », sur le thème « Laïcité, mixité, égalité pour les droits des Femmes de la planète » (16-20 mars 2009).

Au sein du réseau, chaque bibliothèque conserve une large autonomie dans la définition et la programmation de sa politique d'animation culturelle. Cette politique se traduit par l'élaboration d'exposition mais aussi la tenue de débats-conférences, de séances de signatures en présence des auteurs.

2.4.2 Le Service du Livre et des Bibliothèques (CCE SNCF)

Histoire, mémoire et culture d'entreprise : secteur jeunesse et bibliothèques à la SNCF aujourd'hui

Dès sa création, le 1^o janvier 1938, la SNCF s'est particulièrement investi dans le développement de la lecture publique par le biais des œuvres sociales de l'entreprise. Cette singularité s'inscrit dans la continuité de pratiques préexistantes initiées dans les compagnies ferroviaires privées au lendemain de la Première Guerre mondiale dans le contexte des nouveaux rapports sociaux nés des sacrifices consentis au cours de la Grande Guerre. Ces pratiques ont en retour profondément modifié la culture d'entreprise, la vie des cheminots étant désormais pensée dans une globalité, à la fois dans et hors du temps de travail. D'autre part, ce n'est plus seulement la vie du salarié qui est pris en compte mais aussi celle de sa famille, par l'inclusion dans la gestion sociale des salariés d'un certain nombre de problèmes et de préoccupations liés à la vie familiale, aux loisirs, à la consommation mais aussi à l'éducation. La création de jardins d'enfants, de colonies de vacances, l'élaboration de programmes d'aides et de soutiens pédagogiques et éducatifs tout comme la mise en place d'un premier réseau de bibliothèques⁵¹ illustrent l'importance accordée à la prise en compte de la vie du salarié entendue dans un sens extensif. Les pratiques sociales et culturelles dans l'entreprise aujourd'hui sont les héritières de cette mémoire. Les centres de loisirs et de vacances mais aussi les bibliothèques où le secteur jeunesse a connu un fort développement sont demeurés des éléments caractéristiques de la culture d'entreprise lorsque le changement de statut de la SNCF en 1983⁵² a imposé la création concomitante de comités d'entreprise. En dépit de la différenciation toujours plus nette entre sphère privée et sphère professionnelle, entre lieu de travail et vie familiale, cette histoire sociale singulière, dont la culture d'entreprise demeure un des vecteurs, se traduit dans des pratiques quotidiennes caractérisées par une grande proximité entre les familles et les lieux qui structurent ces activités, plus particulièrement les bibliothèques et leurs secteurs jeunesse. Ainsi, le comité régional d'établissement Nord-Pas-de-Calais est à l'origine de l'opération « Un jeune, un livre ». Par ce biais, les enfants et adolescents des ayants-droit se voit offrir, jusqu'à l'âge de 15 ans, un livre. Depuis 1997, 8 000 ouvrages ont ainsi été offerts chaque année.

Une organisation hiérarchisée et centralisée

L'organisation actuelle est née lorsqu'en 1986, suite à la transformation de la SNCF en

⁵¹ Les premières bibliothèques ont vocation à permettre aux cheminots l'accès à une documentation essentiellement technique. L'élargissement des préoccupations, dans une perspective éducative, en direction des enfants des cheminots donne une impulsion décisive à la définition d'une politique de l'accès à l'écrit et de promotion de la lecture dans l'entreprise.

⁵² En effet, la SNCF devient le 1^o janvier 1983 un EPIC (Etablissement public à caractère industriel et commercial).

EPIC, des comités d'établissements régionaux ont été créés. De par sa taille et son mode d'organisation, le réseau de comités d'établissements de la SNCF exerce un maillage territorial national. Ainsi chaque région SNCF possède un comité d'établissement auquel s'ajoute un comité d'établissement par direction. Hiérarchiquement, l'activité des différents comités d'établissements régionaux est fédérée par un comité central d'entreprise (Cheminot CCE). Dans le domaine des œuvres sociales et culturelles, et plus particulièrement dans celui du développement de la lecture et des bibliothèques, le comité central d'entreprise demeure le pivot, à l'échelle nationale, de la maîtrise des budgets dévolue aux représentants du personnel dans l'entreprise.

D'un point de vue budgétaire, la dotation du comité d'entreprise prévue par la loi de 1946 représente aujourd'hui 1,7% de la masse salariale, les comités d'établissements régionaux conservant leur indépendance de gestion et la maîtrise de leurs dépenses. Le budget de fonctionnement du comité central d'entreprise, duquel dépend le Service du Livre et des Bibliothèques, est constitué par un reversement des comités d'établissements régionaux de 34% de leur dotation.

Le développement et la promotion de la lecture et, au-delà, des pratiques culturelles dans l'entreprise relève ainsi du SLB (Service du Livre et des Bibliothèques). Cette structure emploie 38 salariés. Actuellement, 22 Comités d'entreprises régionaux sur 26 entrent dans le domaine de compétence du SLB. Ces relations entre structures régionales et service central du livre et des bibliothèques se matérialisent par un transfert financier d'une partie des dotations régionales à l'acquisition de documents en direction du SLB.

Fréquentation et usages des bibliothèques cheminotes

L'implantation géographique des bibliothèques relevant du réseau de la SNCF a, là aussi, une forte incidence sur les pratiques de fréquentation. Leur caractéristique commune est d'être très généralement implantée dans les gares, au plus près des cheminots. Géographiquement proche de l'ensemble des activités sociales proposées par les comités régionaux d'entreprise, la bibliothèque est fréquentée pendant le temps de travail (au cours des pauses), en fin de service mais aussi entre deux trains (c'est particulièrement le cas des conducteurs et des contrôleurs). Au sein de ces établissements de proximité, les relations entre bibliothécaires et cheminots sont souvent étroites. Dans un univers encore très masculin, le bibliothécaire demeure celui vers lequel on se tourne pour un conseil, plus particulièrement lorsque le père vient choisir les livres-jeunesses en l'absence de ses enfants. D'autre part, ces établissements sont fréquentés de façon souvent très régulière par les anciens salariés de l'entreprise. La bibliothèque n'est plus seulement le lieu privilégié de l'accès aux savoirs et aux loisirs, c'est aussi un espace où se tisse une continuité avec le monde du travail. Lieu de débats où s'échangent les points de vue sur l'évolution de l'entreprise mais aussi où s'entretiennent les gestes et la mémoire associés aux activités du monde du rail, la bibliothèque est là aussi productrice de lien social. La bibliothèque, et c'est une des singularités qui place ces établissements dans un rapport différent du réseau classique de la lecture publique, participe de l'élaboration de la culture d'entreprise. C'est particulièrement le cas à la SNCF où le comité d'établissement procède d'une culture commune et d'un fort attachement de la part des salariés, la bibliothèque s'intégrant d'emblée dans la pratique des activités sociales. Lieu de rencontre et d'échange entre différentes générations de salariés elles-mêmes porteuses d'une mémoire sociale singulière, la bibliothèque devient ainsi créatrice et vectrice d'une culture cheminote. D'autre part, la bibliothèque n'est pas le seul lieu dans l'entreprise où se réalise la rencontre avec le livre. C'est le centre de vacances et son coin lecture, c'est aussi l'arbre

de Noël où le roman ou l'album, sélectionné par le bibliothécaire, sera souvent le cadeau offert à l'enfant. Bien plus qu'un simple lieu proposant des collections, la bibliothèque de la gare, telle qu'elle se pratique et se fréquente encore aujourd'hui, tisse un lien avec l'univers du livre et de la lecture tout au long de la vie du cheminot. Cette perception de la globalité du temps de vie du salarié, héritée de l'histoire de l'entreprise, demeure encore aujourd'hui un des traits caractéristiques des bibliothèques relevant du réseau des comités d'établissements régionaux.

Pratiques d'acquisition

Une équipe de bibliothécaires relevant du Service du Livre et des Bibliothèques élabore, en vue des acquisitions, sept listes-conseils annuelles auxquelles s'ajoutent deux listes thématiques, une liste Romans de la rentrée, une liste spéciale Polars et des listes d'actualités. Au total, ces listes proposent une sélection de 3 000 titres. Ces listes sont dès lors adressées aux 260 bibliothèques relevant du réseau de la SNCF⁵³ et représentent un outil d'aide à l'acquisition pour les personnels de ces établissements.

Les commandes sont effectuées auprès du Service du Livre et des Bibliothèques, celui-ci acquérant les documents et assurant leur traitement matériel (plastification des couvertures⁵⁴, mais aussi rédaction de fiches signalétiques). L'expédition des documents aux établissements commanditaires relève du domaine de compétence du SLB. Il est cependant important de noter que les bibliothèques appartenant au réseau conservent la possibilité d'effectuer des commandes auprès du SLB qui ne relèvent pas des listes préalablement établies.

Depuis 2004, hormis les distributeurs ou les éditeurs en direct, le SLB effectue les acquisitions auprès de deux librairies (le Divan et Atout Livre). Les remises négociées maximum sont de l'ordre de 9%. D'autre part, le Service du Livre et des Bibliothèques est en charge de veiller aux déclarations relatives à la loi sur le droit de prêt (Sofia, Dilicom). Enfin, bien que le budget soit délégué dans sa totalité au SLB, les comités d'établissement régionaux conservent une certaine autonomie. Celle-ci se traduit par la capacité d'effectuer en propre des achats (la facture est alors réglée par le SLB pour l'établissement).

L'animation du réseau

Le Service du Livre et des Bibliothèques est en charge, pour une large part, de l'animation des activités « hors les murs » des bibliothèques relevant du réseau de la SNCF. Celles-ci illustrent la place et l'importance de ces établissements de grande proximité dans l'élaboration du lien social au sein de l'entreprise. Ce rôle, essentiel dans la construction d'une identité collective, déborde largement le cadre d'une simple offre de documents. C'est précisément dans ce périmètre et de par leur positionnement géographique et symbolique singuliers que les bibliothèques de comités d'entreprise, structures le plus souvent de droit privé, sont un complément indispensable au réseau classique de la lecture publique, notamment en direction des publics les plus fragiles, les plus éloignés des codes et symboles prévalant dans le domaine culturel et éducatif.

Vacances et maisons familiales

A l'image de ce qui s'effectue au sein du réseau relevant de la RATP, les bibliothécaires du SLB sont en charge de la sélection et de l'acheminement des documents auprès des

⁵³ Sur les 260 bibliothèques relevant du réseau de la SNCF, 220, gérées par les comités d'établissements régionaux, ont opté pour la délégation au SLB.

⁵⁴ La plastification des couvertures des documents acquis est déléguée par le SLB à trois centres d'aide par le travail.

80 centres de vacances enfants de l'entreprise. Cette mise à disposition concerne en année moyenne 7 500 livres/an. La sélection des documents s'effectue en fonction de l'âge, du nombre d'enfants mais aussi en fonction de la spécificité de chaque centre (musique, théâtre, sport). D'autre part, cette sélection tient compte du thème retenu chaque année par les membres du Comité central d'entreprise. Logiquement, les pratiques d'acquisition mais aussi la politique d'animation initiée par le Service du Livre et des Bibliothèques⁵⁵ tiennent compte du thème retenu. Enfin, le SLB est en charge des 2 500 documents mis à disposition chaque année des maisons familiales dépendant de la SNCF.

La bibliothèque centrale de prêt par correspondance

De par sa taille, le réseau des bibliothèques relevant de la SNCF présente la singularité de posséder une structure proposant des prêts par correspondance. Cette offre de service, gratuite, concerne les lecteurs isolés⁵⁶ qui ne peuvent bénéficier de la proximité d'une bibliothèque de comité d'entreprise. Les équipes de la bibliothèque centrale de prêt par correspondance élaborent des listes de nouveautés et des catalogues mis à disposition de l'ensemble des lecteurs. Le fonds documentaire de cette structure spécifique s'élève, en 2009, à 39 000 titres et 135 000 volumes. Cette activité « hors les murs » propre au réseau des bibliothèques de la SNCF représente 135 000 prêts annuels pour 8 500 inscrits.

Le bulletin d'information

L'animation du réseau s'effectue également par le biais de l'édition d'un bulletin d'information par le Service du Livre et des Bibliothèques du comité central d'entreprise de la SNCF. Celui-ci se présente comme une synthèse de l'actualité éditoriale et culturelle, un espace de publication⁵⁷ mais aussi comme un outil de communication au service de la diffusion des animations et programmes culturels internes à l'entreprise.

Un fonds spécifique, le fonds cheminot

Les bibliothèques de comités d'entreprise jouent également un rôle essentiel dans l'élaboration de la mémoire de l'entreprise, notamment dans celle dont l'inscription symbolique au sein de la société s'avère particulièrement forte et porteuse d'identité collective. Ainsi, et c'est aussi le cas de celui de la RATP, le réseau des bibliothèques relevant du comité central d'entreprise de la SNCF présente la spécificité de posséder un centre de documentation spécialisé consacré à l'histoire sociale et culturelle des cheminots. Celui-ci participe, par la construction d'une mémoire commune, à l'élaboration d'une culture d'entreprise singulière par le biais d'une appropriation partagée de son histoire. Ce centre de documentation spécialisé, ouvert en 1993 tant en direction des salariés de l'entreprise que pour un public extérieur (notamment universitaire), offre à la consultation 4 000 ouvrages, 33 titres de revues et présente la singularité d'une grande variété de supports documentaires (photos, cassettes VHS, plans, affiches, dossiers documentaires). La décision de créer et développer ce fonds spécifique, concomitante à la création d'un secteur d'histoire sociale à la fédération CGT des cheminots, témoigne de l'intérêt porté à la dimension patrimoniale dans l'élaboration d'une mémoire d'entreprise. La présence du livre, de l'affiche mais aussi des pratiques qui leurs sont associés participent pleinement à la construction de l'identité de l'entreprise. L'enrichissement de ce fonds a bénéficié de l'appui financier,

⁵⁵ En 2008, le thème portait sur « la Cité idéale ».

⁵⁶ Cette offre de service concerne les cheminots en activité mais aussi leurs ayants droits (famille et retraité).

⁵⁷ Les actes des journées d'étude y sont édités.

entre 1993 et 1997, du CNL par le biais de subventions, preuve de l'importance des relations tissées par le comité central d'établissement avec des structures extérieures à la SNCF.

La formation du personnel des bibliothèques

Le Service du Livre et des Bibliothèques est également partie prenante de la formation des bibliothécaires exerçant dans les établissements de l'entreprise par le biais de journées d'études. Celles-ci présentent la particularité de fédérer autour de problématiques communes l'ensemble des personnels concernés par l'animation culturelle au sein de l'entreprise (bibliothécaires, mais aussi animateurs culturels et élus de l'entreprise). Cette prise en compte de l'ensemble des acteurs partie prenante du développement et de la promotion de la lecture au sein du lieu de travail s'avère essentielle dans le cadre de la pérennisation des bibliothèques de comités d'entreprise. En effet, le degré d'investissement et de sensibilisation des élus de comités d'entreprise est une variable clé, ici comme dans les autres structures étudiées, du maintien et du développement de ces établissements. Ces journées d'études sont ainsi organisées autour de thèmes précis, ce fut par exemple le cas de la littérature arabe classique et contemporaine, des relations entre livre et censure, du polar comme genre littéraire ou de l'héritage de Mai 68.

Le réseau demain Éléments de prospective

Les bibliothèques relevant du réseau de la SNCF apparaissent, et c'est un intérêt majeur à leur étude, comme un prisme de leur fragilité dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, une fragilité s'expliquant pour l'essentiel par leur inscription au sein d'une unité structurelle, l'entreprise, où les logiques financières et industrielles prévalent. En effet, dans un contexte général de baisse observée des ressources financières des comités d'entreprise dû pour une large part à une diminution de la masse salariale, le périmètre social et culturel des comités d'établissement est, de plus en plus fréquemment, une variable d'ajustement. D'autre part, les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise subissent la concurrence accrue, à la SNCF comme ailleurs, entre les différents acteurs culturels de l'entreprise (billetterie notamment).

D'autre part, à la SNCF mais c'est un phénomène observable dans d'autres structures de taille plus modeste, le départ d'une génération formée dans les luttes syndicales et marquée par un attachement fort à la permanence et au développement de la lecture dans l'entreprise est un facteur de fragilisation de ces établissements.

Enfin, cette fracture générationnelle au sein des entreprises, qui correspond également à des mutations profondes dans l'organisation de l'appareil productif mais aussi à un nouveau type de personnel dirigeant, se traduit également dans la structure des achats des bibliothèques des comités d'établissements relevant de la SNCF où la part du divertissement devient de plus en plus forte⁵⁸. Là, les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise apparaissent comme le miroir d'évolutions sociales et culturelles beaucoup plus profondes qui s'inscrivent davantage dans le temps long des représentations et des pratiques, dans l'affirmation de l'individu au détriment des sociabilités collectives.

⁵⁸ Ainsi, les listes-conseils élaborées par les bibliothécaires du Service du Livre et des Bibliothèques du comité central d'entreprise de la SNCF proposent un rapport 60-40 entre documentaires et fictions. L'analyse de la structure des achats révèle une stricte inversion des proportions.

2.5 LES ASSOCIATIONS INTER-COMITES D'ETABLISSEMENT

Ces associations exercent un rôle important auprès des bibliothèques et médiathèques de comités d'établissement, notamment les plus petites. Elles sont en effet des lieux d'échange pour des personnels souvent non-professionnels, des centres de supports techniques mais aussi des structures où s'élabore une politique d'animation à l'échelle régionale. Très peu visibles à l'échelle nationale car structurées régionalement, elles sont cependant un relais essentiel dans la définition des politiques culturelles en direction du monde du travail et un interlocuteur privilégié des bibliothèques d'entreprise. Les exemples suivants ne peuvent prétendre, à l'évidence, à l'exhaustivité ; la réalité est diffuse et complexe. Ils présentent néanmoins l'intérêt d'apporter un nouvel angle d'analyse à la réalité des pratiques culturelles, et plus particulièrement celles concernant le livre et la lecture dans l'entreprise.

2.5.1 L'ACENER (Association des comités d'entreprise Nantes et Région)

Créée en 1982 à l'initiative d'une dizaine de CE et de l'union départementale CFDT, l'ACENER regroupe 170 comités d'établissement de taille variable, y compris ceux ne possédant pas de budget consacré aux activités sociales et culturelles. Cette structure concerne environ 30 000 salariés. Proposant un service de billetterie et une carte de réduction (carte CEZAM)⁵⁹, l'ACENER intervient auprès des bibliothèques et médiathèques d'entreprise par le biais de stages de formation proposés aux élus de comités d'établissement sur l'animation et la gestion des activités culturelles. Elle se présente aussi comme un outil d'aide à la programmation culturelle en proximité avec le monde du travail. Elle exerce enfin le rôle de support technique, notamment par le biais de délégation de personnel. C'est par exemple le cas de la bibliothèque relevant du comité d'établissement de l'entreprise SERCEL⁶⁰ où l'aide bibliothécaire bénéficie de l'expertise d'une bibliothécaire professionnelle déléguée par l'ACENER.

Les bibliothèques de comités d'établissement adhérentes de l'ACENER sont de même parties-prenantes du festival « Tissé Métille » organisé à la Cité des Congrès de Nantes. Cette fête, soutenue notamment par 35 comités d'entreprise, la ville de Nantes et la DRAC réunit les salariés des entreprises et leurs familles, les demandeurs d'emploi, les habitants des quartiers et les différentes communautés étrangères autour de la diversité des pratiques culturelles. La politique d'animation dont les bibliothèques de comités d'entreprise sont les pivots permet la rencontre entre les comités d'établissement, les habitants des quartiers et leurs associations. Elle est aussi à l'origine de collaborations autour de projets ponctuels mais aussi, par les relations établies entre l'entreprise et son environnement, d'aides au démarrage d'entreprises d'économie solidaire. Par ce biais s'affirme le positionnement singulier de ces établissements en grande proximité avec un public souvent à l'écart des pratiques culturelles institutionnelles.

⁵⁹ Comme tous les inter-comités d'établissement liés au CELIDE, l'ACENER propose la carte CEZAM. Celle-ci concerne 440 000 utilisateurs, 40 associations et environ 4 500 comités d'établissement. Elle offre des avantages tarifaires pour l'accès à un certain nombre de structures.

⁶⁰ Cette entreprise est spécialisée dans le domaine de la prospection des nappes d'hydrocarbures. Créée en 1956 sous le nom SMG, émanation du département électronique de la Compagnie Générale de Géophysique, l'entreprise SERCEL a pris son nom actuel en 1962 et déménagé de Nantes à Paris en 1965. Présente dans 10 pays, elle emploie aujourd'hui 2 000 personnes. Le comité d'établissement dont dépend la bibliothèque est implanté à Carquefou en Loire-Atlantique.

2.5.2 Le COBIAC (Collectif de Bibliothécaires et Intervenants en Action Culturelle)

Développée en région PACA, cette association⁶¹ fondée en 1979 se donne notamment comme objectif de coordonner les animations initiées par les comités d'établissement dans le domaine du livre et de la lecture.

C'est particulièrement le cas de la fête du livre jeunesse inter-comités d'entreprise qui se tient à Signes dans le Var. Créée en 1993, la fête du livre jeunesse regroupe initialement trois bibliothèques : celle du comité d'établissement BP Lavéra, la bibliothèque relevant du CRE SNCF PACA et celle dépendant du CMCAS EDF-GDF de Marseille. Cette animation autour du livre et de la lecture se structure autour d'ateliers concernant les domaines de l'imprimerie, de l'illustration, de la bande-dessinée, de l'écriture, de la poésie, du conte mais aussi de la lecture d'images vidéo. C'est également un espace de rencontre et d'échange entre spécialistes des pratiques culturelles en entreprise, c'est aussi l'occasion de présenter le fonctionnement d'une bibliothèque et d'une librairie jeunesse.

A l'image de l'ACENER, le COBIAC pose comme principe d'action le développement d'une solidarité inter-comités d'établissement. Sur le plan financier, il se traduit par une prise en charge des coûts par les comités d'entreprise les plus importants. Autre point commun à ces structures au sein desquelles les bibliothèques et médiathèques d'entreprise sont à même d'établir des liens de coopération, le COBIAC bénéficie de l'aide et de l'expertise des services déconcentrés de l'Etat mais aussi, depuis 1997, de subventions du conseil régional.

Parallèlement à la fête du livre jeunesse inter-CE dont le COBIAC a été partie prenante jusqu'en 2002⁶², cette association est impliquée dans l'organisation de journées d'études autour des enjeux de la lecture associant des professionnels du livre et de la lecture (ce fut par exemple le cas des rencontres nationales portant sur « Création et monde du travail » organisées en partenariat avec l'association Convergence et la Maison de la Villette en 1993). Ces journées d'études se donnent comme objectif de promouvoir, par le biais des bibliothèques et médiathèques d'entreprise, les pratiques culturelles sur le lieu de travail. Elles s'adressent aux syndicalistes mais aussi à l'ensemble des acteurs culturels, plus particulièrement en direction des bibliothécaires exerçant dans les plus petits établissements.

Le COBIAC est enfin initiateur de projets d'expositions portant sur des thèmes aussi divers que l'histoire de l'art du XX^{ème} siècle, la poésie ou la photographie. Celles-ci sont proposées aux comités d'entreprise de la région PACA. S'inscrivant là-aussi dans une logique de solidarité financière, ces expositions sont mises gratuitement à disposition des plus petits comités d'établissement. Par ce biais, elles viennent ainsi s'intégrer à la politique d'animation culturelle initiée par les bibliothèques d'entreprise.

2.5.3 ALICES (Association de liaison de l'Isère des Comités d'Entreprise et Similaire)

ALICES est un des 35 inter-comités d'établissement relevant de la CFDT. A ce titre, cette association adhère au réseau CEZAM et représente 400 comités d'entreprise et

⁶¹ L'actualité du COBIAC est disponible sur le site de l'association : <http://www.cobiac.org>.

⁶² L'arrêt de cette coopération en 2002 montre, en dépit de leur intérêt, les limites et la fragilité des relations tissées par les BCE à l'extérieur de l'entreprise.

10 000 familles. Elle publie deux bulletins d'informations périodiques et initie des formations en direction des élus de comités d'établissement. Ces formations, qui concernent notamment les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise, se présentent comme des outils d'aide à la conception d'une politique culturelle, à la compréhension de la spécificité de ces établissements, au développement des liens entre pratiques amateurs et professionnelles, enfin à la sensibilisation de nouveaux publics à l'art vivant. Dans le domaine culturel, et plus particulièrement dans celui de la promotion et du développement du livre et de la lecture, ALICES entend être une aide à la médiation et à la coordination des projets initiés au sein des comités d'établissement.

2.5.4 Des structures fragiles

Ces structures inter-comités d'établissement, au sein desquelles les bibliothèques et médiathèques d'entreprise jouent un rôle de relais majeur auprès des salariés, apparaissent particulièrement exposées aux mutations de leur environnement. Les changements de majorité politique, la baisse tendancielle des subventions tant de la part des services déconcentrés de l'Etat que des structures relevant des collectivités locales mais aussi l'affaiblissement de l'investissement militant sont des facteurs prégnants de fragilité. D'autre part, les innovations dont ces structures sont porteuses dans le domaine de l'animation culturelle les placent en porte à faux par rapport aux mutations en cours qui privilégient, au sein des entreprises, les services de billetterie, de loisirs et de voyages. L'évolution des pratiques culturelles et de consommation entrent là aussi en contradiction avec le temps long de la culture vectrice d'émancipation économique et sociale.

3 Les éléments d'une crise

« Tout a été fait pour que les salariés vivent leur rapport à la culture en termes d'extériorité. Le rôle des comités d'établissement et des BCE est de faire reconnaître comme culturelle leur expérience quotidienne ».

François Mairey

3.1 CADRE GENERAL D'ANALYSE

Parce qu'elles sont de droit privé, la profonde restructuration consécutive au second choc pétrolier de l'appareil productif français a bouleversé en profondeur le fonctionnement mais aussi les usages des bibliothèques de comités d'entreprise ici analysées. Insérées dans l'espace de travail et ainsi caractérisées par leur forte capillarité avec l'évolution structurelle du salariat, les mutations de leur environnement économique et social ont une profonde incidence sur leur dotation financière, l'évolution de leur offre documentaire, leur capacité d'insertion dans les habitudes de l'entreprise mais aussi sur les pratiques de ceux qui les fréquentent.

La crise d'identité et les interrogations ou les doutes que traversent nombre de ces établissements et ceux qui y exercent aujourd'hui sont ainsi le produit de transformations s'inscrivant dans le temps long des cycles économiques. Comprendre les nouveaux usages et les nouvelles pratiques en cours dans les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise renvoie par nécessité à une analyse de leur cadre d'exercice. La grande faiblesse des précédentes études, et ce n'est pas leur ôter leur intérêt, fut de les isoler de leur environnement, de porter l'éclairage presque de façon univoque sur les aspects bibliothéconomiques. Une des ambitions de l'analyse ici proposée est de dresser les contours d'un point aveugle, celui des impacts de leur environnement économique et social.

3.2 DECLIN DU SECTEUR SECONDAIRE ET EFFACEMENT DE LA CLASSE OUVRIERE

A partir de la fin des années 70, la restructuration du tissu économique français s'est traduite par le déclassement de nombreux bassins industriels dans des régions à forte identité ouvrière, celles du fer et du charbon, celles aussi où s'était développée pour la première fois l'idée de porter la lecture jusque dans les ateliers et les carreaux de mines. Ces bibliothèques d'entreprise deviennent les espaces d'un enjeu fondamental, celui de la conquête de l'écriture et de la lecture. Cette volonté d'émancipation par l'accès aux pratiques culturelles de la classe dominante fut dès lors la source première de leur légitimité.

Considérée à cette aune, leur histoire connaît une profonde cassure dans le dernier quart du XX^{ème} siècle. En effet, jusque là, les ouvriers peuvent encore se penser en termes de

classe. Mais la décroissance des effectifs ouvriers⁶³, le déclassement économique de certaines régions industrielles, les changements dans les modes de production et le développement du secteur tertiaire rendent compte de l'effondrement de ce qui rendait dynamique et opérante la « classe ouvrière » dans l'imaginaire collectif. L'effritement du nombre influe à l'évidence de façon prégnante sur la représentation symbolique du monde ouvrier en tant que classe productrice de valeur et de culture.

De façon irréversible, la classe ouvrière perd dès lors, avec son projet de société et sa culture, sa légitimité sociale. Tout autant que la fin d'un modèle, c'est le cadre symbolique même qui avait prévalu à la création des bibliothèques d'entreprise qui disparaît. Là se trouve le facteur d'explication fondamental de leur crise actuelle d'identité.

La profonde transformation des liens de sociabilité dans l'entreprise, forgés depuis la Révolution industrielle dans l'imaginaire de l'émancipation économique, sociale et culturelle de la classe ouvrière, est le corollaire de l'effondrement du taux de syndicalisation, qui passe sous le seuil symbolique des 10%. Un des signes tangibles de cette évolution est la progressive disparition de la culture ouvrière, désormais remplacée par une culture de masse caractérisée par la prégnance des comportements consuméristes. Dans l'évolution des pratiques culturelles telle qu'elle transparait à travers l'étude qualitative des statistiques de prêts, la distinction de soi se substitue aux logiques collectives. Au-delà du simple exemple fourni par ces bibliothèques, dans les ateliers Michelin de Clermont-Ferrand ou dans ceux des équipementiers automobiles de Mandeure, l'axe privilégié par les comités d'entreprise est, de plus en plus, la prise en compte de l'individu. Les usages et pratiques observées dans les BCE ici étudiées mais aussi leur effacement relatif au sein des activités sociales et culturelles relevant des comités d'établissement révèlent des évolutions très profondes. Le temps long de la bibliothèque-moyen d'émancipation cède la place au temps court de la bibliothèque-objet de consommation.

3.3 L'IMPACT DE L'AFFAIBLISSEMENT DES SOCIABILITES PROFESSIONNELLES ET DES PRATIQUES SYNDICALES

C'est ainsi l'identité même mais aussi le fonctionnement des bibliothèques de comités d'entreprise qui se trouvent confrontés aux conséquences des profondes mutations intervenues dans le monde du travail. L'affaiblissement des sociabilités développées au sein des entreprises, dont ces bibliothèques étaient à la fois le produit et les vecteurs, explique pour une large part la crise des institutions culturelles dans l'entreprise. Structuré par des syndicats puissants, ce réseau de relations était relayé sur le plan politique par un parti communiste dont l'assise électorale est demeuré importante jusqu'au seuil des années 1980.

Symbole de la crise traversée par le modèle social-démocrate élaboré dans les années cinquante du siècle dernier, l'affaiblissement du mouvement syndical est un phénomène européen. Les statistiques de l'Organisation Internationale du Travail révèlent qu'entre 1985 et 1995, le taux de syndicalisation s'est effrité de 47,7 à 34,8% en Italie, de 45,5 à 32,9% au Royaume-Uni, de 41,3 à 28,9% en Allemagne, de 14,5 à 9,1% en France. Cette

⁶³ Cette décroissance est toutefois moins affirmée qu'il n'y paraît. Il est en effet intéressant de noter le décalage entre la perception par la société de cet effritement, caractérisée par une sous-estimation généralisée du nombre d'ouvriers en France, et la réalité chiffrée de ce phénomène. Ceux-ci sont en effet près de six millions et représentent près de 25% de la population active. Ce décalage rend ainsi compte d'une déstructuration du monde ouvrier sur le plan des représentations collectives. Celle-ci se traduit par de fortes évolutions dans les pratiques culturelles dont les conséquences sont particulièrement sensibles dans le quotidien des bibliothèques et médiathèques d'entreprise.

crise de la représentativité syndicale pose une série de problèmes dont les incidences sont importantes sur le fonctionnement des bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise.

En effet, les cinq principales confédérations syndicales ont, à des degrés divers, initié une réflexion sur la place de la culture en entreprise. Elles se sont de même intéressées aux conditions d'exercices de ces bibliothèques et ont joué un rôle majeur dans le mouvement de professionnalisation des personnels y exerçant.

C'est plus particulièrement le cas de la Confédération Générale du Travail qui a développé, au sein de sa structure confédérale, un département culture. Dans les années 70 et 80, un certain nombre de textes ont ainsi précisé les orientations de la politique culturelle de la CGT, notamment à travers les ouvrages de Marius Bertou et de Jean-Michel Leterrier.

Dans le domaine de la promotion et du développement de la lecture en entreprise, la CFDT a développé une structure, le CELIDE, qui coordonne l'action de 35 inter-comités d'établissement relevant de cette confédération syndicale. Cette volonté d'ancrer la démocratisation de la culture dans la réalité du monde de l'entreprise se traduit par des initiatives nationales (organisation de prix littéraire) ou régionales (Festival Tissé-Métisse).

Moins visible dans le domaine de la culture en entreprise, la CGT-FO est à l'initiative de comités inter-établissement dont celui du Nord en charge de la gestion d'un bibliobus.

Par ce biais, l'affaiblissement de la représentativité syndicale a donc une incidence directe sur des établissements que ces confédérations, à travers l'action des élus de comités d'entreprise, ont contribué à structurer. Celle-ci se traduit également par le difficile renouvellement des cadres syndicaux, des élus de comités d'établissement et de militants souvent très impliqués dans le fonctionnement des bibliothèques et médiathèques. D'autre part, l'acculturation syndicale des salariés devient de plus en plus difficile dans la nouvelle organisation du travail caractérisée par une densification de celui-ci et donc une faible disponibilité des salariés sur leur lieu de travail. La désocialisation des rapports dans l'entreprise est une autre des conséquences de la faiblesse de la représentativité syndicale. Enfin, et les incidences en sont particulièrement importantes dans la crise de légitimité traversée par nombre de bibliothèques et médiathèques de comité d'entreprise, cette évolution tend à instituer les syndicats de plus en plus comme des prestataires de services.

D'autre part, dans ce contexte de crise de la représentativité syndicale, la moindre implication des élus de comités d'entreprise dans le développement et la promotion de la lecture est un des éléments clés d'explication de la crise actuelle d'identité rencontrée par les bibliothèques et médiathèques d'entreprise. Le désengagement de nombreux élus, très souvent souligné par les personnels qui exercent dans ces établissements, s'explique pour une large partie par une absence de formation aux spécificités des pratiques culturelles au bénéfice de formations exclusivement centrées sur l'économie, la gestion de l'entreprise ou le droit du travail. En effet, si les textes des lois Auroux font obligation pour l'employeur de prendre en charge une formation à l'économie de 5 jours pour les nouveaux élus de comités d'établissement, aucune disposition n'est prévue en ce qui concerne la gestion des activités sociales et culturelles.

Ce recul très net de l'investissement syndical fragilise, au sein de l'entreprise, l'action culturelle. Très peu d'élus de comités d'établissement ont une connaissance des institutions culturelles, de leurs orientations et des relations de partenariat qui peuvent être établies avec elles. Dans le domaine de la lecture, le fonctionnement et le périmètre de compétences des Bibliothèques Départementales de Prêt ou des services déconcentrés de l'Etat sont ainsi largement ignorés. Les confédérations syndicales elles-mêmes n'ont

pas de relations institutionnalisées avec les services culturels des collectivités territoriales ou les DRAC.

Conséquence de ce moindre intérêt accordé aux spécificités des activités sociales et culturelles dans l'entreprise, le développement des prestations de service individualisées a pris désormais le pas sur la définition d'une politique culturelle, la figure du gestionnaire s'étant substituée à celle d'un syndicalisme d'émancipation au sein des comités d'établissement. Cette évolution de la perception de la place et du rôle dévolus aux comités d'établissement témoigne d'un processus d'individualisation des besoins au détriment des créations collectives. De façon plus profonde, ce désintérêt à l'égard du domaine social et culturel, dont la crise traversée par les bibliothèques de comités d'entreprise est une conséquence, participe d'une modification de la perception de la place de la culture dans le monde du travail et, au-delà, dans la société dans son ensemble.

L'affaiblissement de la notion de politique culturelle dans l'entreprise, corollaire de la moindre implication des élus des comités d'établissement, explique pour une large part les évolutions actuelles du métier de bibliothécaire en entreprise. Les professionnels exerçant dans ces établissements ressentent de façon très vive le manque de concertation et de communication avec les élus des comités d'entreprise. Trait symptomatique de cette évolution, les bibliothécaires et médiathécaires d'entreprise ne participent pas de plein-droit aux commissions culturelles. Première conséquence, le fonctionnement des bibliothèques de comités d'entreprise repose de plus en plus sur l'investissement personnel des professionnels. D'autre part, le temps de travail de ces personnels est de plus en plus fragmenté. En effet, la réduction du temps de travail, le développement de l'action culturelle mais aussi l'introduction des nouvelles technologies expliquent cette évolution des conditions de travail au sein des bibliothèques d'entreprise. La polyvalence exigée au sein de ces établissements a comme conséquence un éloignement progressif du cœur de métier des bibliothécaires exerçant en entreprise. D'autre part, à rebours du mouvement initié au cours de la décennie 1970-1980, la déprofessionnalisation des personnels est désormais perçue comme une évolution possible, les départs des personnels qualifiés en retraite n'étant plus systématiquement remplacés (c'est par exemple le cas à la médiathèque relevant du comité d'établissement Michelin. Cette décision a de fait imposé l'arrêt en 2009 du service de bibliobus et modifié les conditions d'accessibilité de la bibliothèque, privilégiant ceux qui la fréquentaient déjà).

Enfin, la moindre implication des élus de comité d'entreprise dans la définition d'une politique culturelle se traduit par une baisse des budgets des bibliothèques au profit de bons d'achats cadeaux et de la billetterie spectacles. Le temps court de la consommation que révèle cette priorité désormais accordée à ce qui est perçu comme un complément de salaire s'accorde de moins en moins avec le temps long des investissements nécessaires au développement et à la pérennisation des bibliothèques d'entreprise.

3.4 TERTIARISATION DE L'ECONOMIE ET NOUVELLES PRATIQUES MANAGERIALES

En 2002, près de $\frac{3}{4}$ des emplois relèvent du secteur des services contre à peine la moitié dans les années 70. Cette évolution structurelle de l'emploi a initié de profonds bouleversements dans le rapport des salariés à leur travail en termes de temps, de responsabilités mais aussi de compétences et de reconnaissance. La nouvelle organisation du travail qui se met en place induit une nouvelle gestion des temps

sociaux. En effet, les caractéristiques différenciant le temps de travail des autres temps sociaux se fragilisent. Si le temps de travail reste un temps dominant, sa fonction de socialisation et son rôle pourvoyeur de ressources financières et de structuration des relations de pouvoir dans l'entreprise sont en partie questionnés.

Les rythmes du temps de travail ont été de même profondément transformés (moins de 50% des salariés dans le secteur privé le sont en horaire fixe). La loi sur l'Aménagement de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) a eu ainsi de profondes incidences sur la fréquentation et le fonctionnement des BCE, notamment du fait de la réduction des temps de pause, de la suppression des bons de sortie pendant le temps de travail, enfin du développement du travail en équipe et du travail posté. C'est tout autant le cas à la RATP que dans les ateliers d'emboutissage Renault à Douai. En effet, si les ouvriers des services de maintenance, qui conservent une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, sont plus à même de se déplacer à la bibliothèque, à l'inverse les opérateurs ne disposent que du temps consacré à leur prise ou à leur sortie de poste. Leur moindre présence dans les statistiques de prêt de la bibliothèque en est le corollaire.

Les modifications de l'articulation du temps de travail ont ainsi une profonde incidence sur la disparition de certains usages des bibliothèques de comités d'entreprise.

3.5 LES CONSEQUENCES DE LA PRECARISATION DU SALARIAT SUR L'ACCES A LA CULTURE DANS L'ENTREPRISE

Les usages des bibliothèques et médiathèques d'entreprise mais aussi les déterminations prévalant dans le domaine des pratiques culturelles sont très directement affectés par le développement de la précarité, corollaire de l'évolution des sociétés modernes vers une économie fondée sur les services. En effet, l'accélération des cycles d'innovation et leurs interactions socio-économiques modifient en profondeur l'organisation et la notion mêmes de travail et viennent dès lors questionner le rôle et la place des bibliothèques d'entreprise. C'est plus particulièrement le cas avec le développement du travail intérimaire. Certes, en 1985, un accord instaure un comité d'entreprise au sein des sociétés de travail temporaire comptant au moins cinquante salariés. Cependant, sur les 592 000 intérimaires en équivalent temps plein recensés fin 2005 par le ministère de l'Emploi, moins de 30% bénéficient aujourd'hui de ce droit et donc d'un accès aux activités sociales et culturelles sur le lieu de travail. De fait, la faiblesse de la présence des bibliothèques d'entreprise est fortement corrélée à la précarisation accrue de certains statuts.

3.6 TRANSFORMATIONS DU CADRE DE TRAVAIL ET MUTATIONS D'ACCES A L'OFFRE CULTURELLE EN ENTREPRISE

Le recentrage des entreprises sur leur cœur de métier a eu pour corollaire une externalisation accrue de leurs activités. Des déplacements structurels se sont ainsi opérés des grandes entreprises de plus de 500 salariés vers des entreprises de plus petites tailles. Entre 1990 et 2000, le nombre de salariés travaillant dans des entreprises de 1 à 9 employés est en augmentation, de 3 340 000 à 3 610 000. A l'inverse, les entreprises de

plus de 500 salariés employaient 1 730 000 personnes en 1990, 1 490 000 en 2000. Ces évolutions de structure ont des conséquences importantes sur le nombre de salariés bénéficiant d'un comité d'établissement⁶⁴ et donc d'une dotation consacrée aux activités sociales et culturelles dont dépendent les BCE pour leur fonctionnement.

Les salariés relevant de l'UNEDIC représentent un total de 13 800 000 personnes. 7 600 000 (55%) exercent dans des entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont donc, au terme de la loi, aucune obligation de posséder un comité d'établissement. D'autre part, sur les 6 200 000 salariés bénéficiant d'un comité d'entreprise, 3 120 000 (50,3%) exercent dans des entreprises de 50 à 199 salariés dont une des caractéristiques est la faiblesse des moyens mis à la disposition des comités d'entreprise.

En fait, sur les 13 800 000 salariés recensés par l'enquête de l'INSEE, seuls 3 080 000 (22,3%) sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés et 1 490 000 (10,8%) dans des entreprises de plus de 500 salariés. Les comités d'établissement possédant les moyens d'une activité culturelle structurée appartiennent quasi-exclusivement à cette catégorie d'entreprise.

Les aides du ministère de la culture (crédits centraux mais aussi subventions des DRAC) renforcent ce déséquilibre car elles s'effectuent préférentiellement en direction des comités d'établissement de plus de 500 salariés. De fait, ces aides bénéficient à un nombre très restreint de salariés. D'autre part, l'externalisation d'une partie de l'activité des entreprises, dont la diminution constatée de leur taille est le corollaire, fragilise l'activité des comités d'établissement. La décision médiatisée de mettre un terme à l'activité de la bibliothèque Renault-Le Mans en 2004 découle ainsi directement de cette évolution, le nombre de salariés Renault ayant fortement diminué au bénéfice d'entreprises sous-traitantes⁶⁵. Cette baisse de la masse salariale se traduit de façon mécanique par une diminution des moyens mis à la disposition des comités d'entreprise, les activités sociales et culturelles, plus particulièrement la bibliothèque, devenant dès lors la variable d'ajustement de cette évolution structurelle.

3.7 EVOLUTIONS DES REPRESENTATIONS ET DES PRATIQUES CULTURELLES DANS L'ENTREPRISE. DE LA CULTURE EMANCIPATRICE A LA CULTURE CONSOMMATION

A l'aune de ces évolutions récentes affectant le monde de l'entreprise, les activités sociales et culturelles, dont les comités d'établissement possèdent l'entière gestion et la complète responsabilité, apparaissent de plus en plus liées à des pratiques consuméristes, s'éloignant toujours davantage des logiques émancipatrices qui avaient procédé à leur développement tout au long du siècle dernier. La crise traversée par les bibliothèques d'entreprise est aussi une crise de la représentation de soi et de sa place dans l'espace de travail. En effet, la représentation de soi entretenue par les bibliothécaires d'entreprise telle qu'elle transparaît à travers les entretiens menés demeure largement empreinte par la volonté de mettre en partage les œuvres des grands auteurs ou des auteurs progressistes. Dans son étude consacrée à la lecture et ses institutions, Noë Richter s'intéresse également à la persistance de l'élitisme et du militantisme inhérents à l'histoire de l'action éducative du mouvement ouvrier dont les

⁶⁴ Le seuil fixé par la loi pour la création d'un comité d'entreprise et la tenue d'élection est de 49 salariés.

⁶⁵ Le site Renault-Le Mans employait 11 000 personnes en 1970, 3 000 en 2004.

pratiques d'acquisition des bibliothécaires conservent la mémoire⁶⁶.

Témoin de cette crise d'identité et de positionnement des bibliothèques et médiathèques d'entreprise, les activités sociales et culturelles se résument toujours davantage, dans les entreprises ici étudiées, à une addition de « formules chèques » (chèques Vacances, chèques Lire, chèques CD ou chèques Culture). D'autre part, du fait de la faible évolution des salaires (et singulièrement de ceux du bas de l'échelle salariale), les « formules chèques » sont perçues par les salariés comme un complément de salaire. La fraction redistribuée des ressources du comité d'entreprise est ainsi, par le biais des « formules chèques », plus importante. Cette exigence redistributrice exerce une forte pression sur les élus des comités d'établissement. Elle entre en contradiction avec le temps long des investissements nécessaires au fonctionnement et à la pérennisation d'un service de bibliothèque dont l'intérêt, du fait de l'évolution des pratiques culturelles, apparaît moindre.

L'ambition du développement de la lecture en entreprise se heurte ainsi à des logiques qui débordent largement le cadre étroit du lieu de travail. La crise traversée par les bibliothèques et médiathèques d'entreprise est à l'évidence le reflet de mutations économiques, sociales et culturelles beaucoup plus profondes.

3.8 LA FERMETURE DE LA MEDIATHEQUE DU COMITE D'ETABLISSEMENT RENAULT-LE MANS COMME PARADIGME DE LA CRISE TRAVERSEE PAR LES BIBLIOTHEQUES DE COMITES D'ENTREPRISE

La décision prise en 2004 par les élus du comité d'établissement de l'entreprise Renault-Le Mans de mettre un terme aux activités de la médiathèque associé à la mise en vente des documents et au licenciement de la bibliothécaire a jeté une lumière crue sur les contraintes d'exercice de ces établissements.

- Le poids du politique.

En effet, l'évolution de la représentativité syndicale au sein de l'entreprise a exercé une incidence prépondérante dans la décision de fermer l'établissement. L'effacement relatif de la CGT, dont la médiathèque apparaissait un des relais, et le glissement de la majorité au sein du comité d'établissement au bénéfice des élus de la CFDT et de la Confédération générale des cadres révèlent l'impact des équilibres politiques et syndicaux dans le fonctionnement des bibliothèques de comités d'entreprise.

- L'évolution structurelle du monde de l'entreprise et la diminution des ressources du comité d'établissement.

L'externalisation de certaines activités vers des entités sous-traitantes a profondément modifié le visage de l'entreprise. En 30 ans, le site perd 70% de ses effectifs et passe ainsi de 11 000 à 3 000 salariés. La diminution de la masse salariale de l'entreprise se traduit de façon mécanique par une diminution des ressources financières du comité d'établissement. Dans ce contexte, le budget de la bibliothèque représente en 2004 40%

⁶⁶ « La sélection des achats prône « l'ouvrage de qualité » et censure des œuvres d'auteurs populaires de grande lecture comme Guy des Cars ou Jean Lartéguy, Slaughter, Konsalik ou Juliette Benzoni ... ». N. Richter, *La lecture et ses institutions*, 1919-1989, Plein Chant, Collection de l'Atelier furtif, 1989.

des ressources du comité d'établissement. Son taux de pénétration est faible⁶⁷, le fichier de la bibliothèque ne recense à cette date plus que 220 adhérents⁶⁸.

- La concurrence accrue exercée par le réseau classique de la lecture publique.

Dans un contexte de contraintes budgétaires fortes, le développement du réseau de lecture publique au sein de l'agglomération pose dès lors la question de l'utilité de l'investissement dans le fonctionnement d'une médiathèque au sein de l'entreprise. Cependant, dans le cas présent, la BCE et la médiathèque municipale de centre-ville étaient des structures qui ne s'opposaient pas, l'analyse de leurs publics révélant des fonctions distinctes et complémentaires.

⁶⁷ Rapporté aux 8 500 ayants-droits, il est de 2,58%.

⁶⁸ En 2000, le nombre d'inscrits s'élève à 1 400. Cette brutale diminution du nombre d'inscrits s'explique en partie par la baisse drastique du budget alloué à la bibliothèque. Cette diminution s'est notamment traduite par la suppression des abonnements dont l'impact fut important sur la baisse de la fréquentation.

4 Nouveaux horizons et nouvelle légitimité de la lecture en entreprise

4.1 ETABLIR UNE CARTOGRAPHIE DE LA LECTURE EN ENTREPRISE

L'intégration des données chiffrées des bibliothèques de comités d'entreprise dans les statistiques nationales concernant l'activité des bibliothèques françaises est une condition première à la définition d'une politique d'ensemble à leur égard. C'est ainsi permettre de dégager les articulations possibles entre le réseau institutionnel de la lecture publique et les BCE. Il est à noter que cet objectif avait été retenu dès 1991 par la Direction du livre et de la lecture.

Pour permettre l'émergence sur le plan statistique des bibliothèques de comités d'entreprise et donc la prise en compte de leur réalité, la définition d'un protocole de récolement des données annuelles émanant de ces établissements est une priorité. Il est un préalable à toute nouvelle enquête qui prétendrait à l'exhaustivité. De par leur positionnement et leur connaissance fine des territoires qu'elles desservent, les bibliothèques départementales de prêt apparaissent le plus à même d'organiser le recueil de ces données statistiques.

4.2 PROLONGER LA CHARTE POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA LECTURE EN ENTREPRISE : VERS UNE INSTITUTIONNALISATION DES PRATIQUES ?

4.2.1 Enjeux et perspectives de l'élaboration d'un statut du bibliothécaire d'entreprise

Régissant l'activité de ces personnes et garantissant une équité de traitement, la formalisation d'un statut présenterait un double intérêt : permettre un déroulement de carrière pour les personnels concernés et être un outil de pérennisation des BCE en période de fortes contraintes budgétaires. Ce statut ne peut s'envisager qu'au terme d'une négociation nationale associant les acteurs parties prenantes de la lecture en entreprise : bibliothécaires, employeurs, syndicats et pouvoirs publics. Ce statut présenterait également l'avantage de relativiser les liens organiques existant entre le fonctionnement de ces bibliothèques et l'évolution des équilibres syndicaux au sein du comité d'entreprise, cet élément ayant été particulièrement prégnant lors de la décision de mettre un terme aux activités de la bibliothèque du comité d'établissement Renault-Le Mans. Enfin, ce statut, en autonomisant administrativement les personnels de bibliothèque, permettrait de résoudre en grande partie la question de la discordance temporelle entre l'activité des bibliothécaires, dont la mission s'inscrit par essence dans le long terme, et la périodicité du renouvellement du CE qui s'effectue tous les deux ans.

4.2.2 Vers l'élaboration de passerelles professionnelles entre les différentes structures partenaires du réseau de lecture publique

La formalisation d'un statut des bibliothécaires de comités d'entreprise offrirait la possibilité pour ces personnels, au cours de leur carrière, de passer d'une structure à l'autre. Cette possibilité offerte aurait une incidence importante sur le développement de l'expertise des bibliothécaires de comités d'entreprise mais aussi sur la prise en compte, au sein du réseau institutionnel de la lecture publique, des singularités des rapports entre pratiques culturelles et monde du travail. La proximité de ces personnels avec la frange du salariat la plus fragile, la moins perméable aux politiques publiques en direction du livre et de la lecture, constituerait un atout précieux dans une perspective de démocratisation effective des pratiques culturelles.

4.3 LA BIBLIOTHEQUE DE COMITE D'ENTREPRISE, ESPACE DE VIE ET DE FORMATION

On touche par ce biais la question, essentielle, de la fonction sociale de ces établissements. Elles sont un des lieux où se définit l'identité du salarié, une identité soumise à de fortes tensions de par le fonctionnement même de l'entreprise : temps de travail contre culture et loisirs, contraintes contre plaisir.

Penser/imaginer la médiathèque dans l'entreprise renvoie de fait à la dimension culturelle de la notion de travail. En effet, il est important de souligner que le travail est également, pour le salarié, une pratique sociale. Considérés à cette aune, ces établissements, par le biais de leurs collections mais aussi des liens de sociabilité dont ils sont les vecteurs, permettent de ne pas enfermer la notion de travail dans une approche uniquement technique et managériale. La médiathèque apparaît ainsi à même de modifier le regard porté sur le travail au sein de l'entreprise.

En dépit de leur positionnement au cœur de l'entreprise et des rapports sociaux qui s'y tissent, ces bibliothèques occupent une place encore marginale dans l'élaboration des parcours de formation des salariés. Des bibliothèques ici étudiées, seule la BCE de l'entreprise Sercel a intégré un espace documentation offrant à la consultation des documents officiels⁶⁹ mais aussi des collections concernant la formation professionnelle, l'orientation, l'emploi et l'éducation permanente.

Les bibliothèques et médiathèques d'entreprise, par le biais des pratiques culturelles dont elles sont vectrices, apparaissent comme des lieux privilégiés de formation tout au long de la vie, jusque dans son acception anglo-saxonne de *Lifelong Learning*, d'auto-construction d'un savoir par le salarié lui-même.

En effet, la conception de la formation professionnelle a évolué vers une prise en compte grandissante de la culture générale. Cette évolution correspond à la transformation du travail qui, au-delà de la qualification, sollicite chez les salariés la capacité à mobiliser leurs compétences en fonction de l'évolution de leur poste et/ou de leur fonction. L'importance accrue accordée à la culture générale au sein des formations développées en entreprise s'explique avant tout par la nécessité d'acquérir une capacité de conceptualisation des tâches en réponse à une demande globale. La formation continue intervient plus spécifiquement dans le développement de la capacité à la

⁶⁹ Cette documentation officielle recouvre les bilans sociaux et les accords signés au sein de l'entreprise mais aussi les textes relatifs à la législation sociale.

construction des savoirs tout comme dans l'approfondissement de la logique de recherche et d'analyse.

Pivot du développement des pratiques culturelles dans l'intimité du quotidien des salariés, les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise apparaissent le plus à même d'investir le domaine de l'auto-construction du savoir par le biais des collections et des animations qu'elles élaborent. Ainsi, la récente animation centrée sur les relations entre management et monde du travail initiée par les services de la bibliothèque de Mandœuvre est une preuve de l'intérêt, pour ces établissements, de s'ouvrir par ce biais à des questionnements actuels concernant les principes de fonctionnement de l'entreprise mais aussi l'évolution des rapports sociaux qui s'y élabore. Par ce détour singulier, les bibliothèques et médiathèques d'entreprise sont à même de renouer avec une histoire marquée par l'importance accordée à l'élaboration d'un mode de représentation de soi qui fut également, dans une logique d'émancipation, un projet social.

4.4 PENSER LA COOPERATION ENTRE BIBLIOTHEQUE DE COMITES D'ENTREPRISE, MEDIATHEQUES DU RESEAU DE LECTURE PUBLIQUE ET STRUCTURES-RELAIS DES POLITIQUES PUBLIQUES DU LIVRE ET DE LA LECTURE

4.4.1 Un enjeu présent dès leur création

La coopération entre les bibliothèques du réseau de lecture publique et les comités d'entreprise s'inscrivent, dès les débuts de cette institution, dans le prolongement de structures préexistantes, les comités sociaux d'entreprise créés en 1941. La pratique est donc ancienne.

Ainsi, la ville de Lyon suscite dès 1943 la création d'une association, l'Office central des bibliothèques (OCB), en charge de créer une collection pour desservir les usines par le biais de prêts collectifs. Les bibliothécaires exerçant en entreprise étaient invités à choisir sur les rayons ou dans le catalogue des collections de 30 volumes qui leur étaient louées à l'année mais qui pouvaient être renouvelées tous les mois. En 1961, l'Office central des bibliothèques proposait 15 000 volumes et faisait dépôt dans 84 collectivités qui desservaient elles-mêmes 12 000 lecteurs. En réponse à une demande émanant des dirigeants d'entreprise de Villeurbanne, l'OCB étend ce service à cette commune. Intégré à la bibliothèque municipale de Villeurbanne en 1955, celui-ci proposait au prêt un fonds de 4 500 volumes et desservait 22 entreprises en 1960.

4.4.2 Diversité et faiblesse des liens de coopération aujourd'hui

Certes, il existe aujourd'hui des conventions signées entre certaines collectivités locales et des comités d'entreprise pour permettre aux salariés de bénéficier de l'offre de services de la médiathèque municipale ou d'agglomération. Cependant, cette ébauche de coopération demeure encore trop souvent circonscrite au seul paiement par le comité d'entreprise de l'inscription du salarié à la médiathèque de la collectivité. A l'inverse des politiques « hors les murs » à destination des publics empêchés ou dont la proximité avec le livre et la lecture est faible, le « hors les murs » en direction de l'entreprise et ses spécificités demeurent encore largement à l'écart des réflexions professionnelles.

Les bibliothèques d'entreprise peinent encore aujourd'hui à être perçues comme des pôles à part entière de la lecture publique. Les critiques adressées de façon récurrente aux politiques publiques en matière de démocratisation culturelle rendent cependant d'autant plus nécessaire une réflexion approfondie sur la place de ces bibliothèques insérées au cœur même du tissu économique. De par leur positionnement mais aussi leur histoire, ces établissements apparaissent cependant les plus à même de développer la lecture auprès de publics dont la proximité avec le livre et la lecture demeure parfois faible.

4.4.3 Les relais possibles

L'approfondissement des partenariats en direction des bibliothèques municipales et des bibliothèques départementales de prêt, encore trop souvent ténus, est un objectif de première importance. En effet, pour une BDP, qui travaille en réseau avec ses relais locaux, les problèmes auxquels sont confrontées les bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise, notamment les plus modestes, sont familiers (besoin de rotation de lots de livres, besoin de formation des personnes relais, besoin d'informations d'ordre bibliothéconomique ou d'équipement). Quand elles existent, ces relations demeurent fragiles. Ainsi, une expérience à Grenoble, associant une BM, une BDP et une association inter-CE a permis le fonctionnement d'un bibliobus inter-comités d'entreprise reposant sur un fonds commun de livre. Le désengagement d'une des deux collectivités consécutif à un changement de majorité politique a ainsi mis un terme à une expérience qui représentait néanmoins une voie de coopération intéressante.

Le renforcement des liens de coopération entre bibliothèques de comités d'entreprise et bibliothèques relevant du réseau classique est d'autre part une des conditions de leur insertion dans les dispositifs des politiques publiques en direction du livre et de la lecture. Ce rapprochement doit s'opérer tant auprès des services déconcentrés de l'Etat (DRAC) qu'auprès des services régionaux. L'objectif recherché est l'accès à l'expertise et à de possibles sources de financement externes à l'entreprise.

Enfin, l'élargissement et l'approfondissement de relations de coopération par le biais de structures inter-comités d'entreprises est une nécessité dictée par la réalité de l'organisation entrepreneuriale en France. En effet, plus de 50% des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, d'autre part le tissu des entreprises du secteur privé n'est composé que de 1 800 établissements ou entreprises de plus de 500 salariés. En conséquence, les salariés des PME/PMI ne bénéficient que de façon très partielle de la présence d'équipements culturels au sein de leur entreprise. En raison de ces contraintes de taille et donc de ressources, la pérennisation de la lecture et, au-delà, des pratiques culturelles dans l'entreprise dont les bibliothèques demeurent les vecteurs privilégiés impose de penser la mise en place de structures inter-établissements.

Enfin, les associations de type paritaire doivent être considérées comme de possibles partenaires pour les bibliothèques et médiathèques d'entreprise. C'est par exemple le cas de l'APASCA (Association Paritaire d'Action Sociale et Culturelle)⁷⁰. Cette association a été créée il y a aujourd'hui près de 30 ans par un accord de branche et concerne les entreprises intégrées à la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile. Les ressources de l'APASCA n'entrent pas dans le cadre des lois Auroux sur le financement des comités d'établissement et proviennent d'un pourcentage sur le plafond de la sécurité sociale (0,08%). Les ayants-droits de cette association sont au

⁷⁰ Outre l'APASCA, il existe deux autres associations paritaires. C'est le cas de l'APAS (Association Paritaire d'Action Sociale pour le bâtiment et les travaux publics), structurée régionalement, et le FASST (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire).

nombre de 400 000 répartis entre 65 000 entreprises. Deux particularités doivent être relevées. Les ayants-droits sont jeunes (en effet, 32% des salariés ont moins de 30 ans) et sont géographiquement très dispersés. L'établissement de relations formalisées de coopération, notamment par le biais de financements croisés, est à même de permettre aux bibliothèques et médiathèques déjà présentes, de façon souvent ancienne, dans cette branche de porter auprès d'un public très atomisé une offre culturelle. Une étude de partenariats entre les BCE, les établissements culturels et les fédérations d'éducation populaire a d'ailleurs récemment été réalisée. Celle-ci ouvre ainsi la voie à une re-légitimation des bibliothèques et médiathèques de comités d'entreprise comme relais de la lecture publique auprès d'une population souvent éloignée des pratiques culturelles institutionnelles.

Conclusion

La crise de légitimité traversée par les bibliothèques de comités d'entreprise aujourd'hui s'explique en définitive moins par une insuffisante adaptation de l'offre des établissements que par une profonde évolution des pratiques des publics qui les fréquentent, de leurs attentes et représentations en matière culturelle. Cette crise est tout autant, ce qui rend son analyse complexe, le produit de la globalisation économique sur le cadre même de l'entreprise et de son personnel dirigeant.

L'avènement du capitalisme de l'âge global a ainsi induit une évolution structurelle de l'emploi se traduisant par un déplacement des salariés des grandes entreprises vers des unités de production de plus petite taille. Une des conséquences de cette mutation de l'appareil productif est de priver les salariés d'une représentation syndicale mais aussi le plus souvent d'institutions sociale et culturelle. Parce que ces établissements sont présents là où le réseau de lecture publique n'est pas, la question des bibliothèques et médiathèques d'entreprise est d'importance. Leur affaiblissement, voire leur disparition comme au Mans, accentue les inégalités d'accès, notamment concernant les salariés dont le statut est le plus précaire et qui sont ainsi privés de leur apport éducatif, social et culturel. L'étude de leur singularité, née de leur positionnement au cœur des unités de production mais aussi de leur histoire, renvoie à une interrogation plus profonde, celle de l'exclusion culturelle d'une population de salariés souvent à temps partiel, faiblement rémunérée et de plus en plus féminine. Etrange paradoxe, la structuration de la lecture publique en France, en rangeant ces établissements sous le vocable de « tiers-réseau », a de fait exclu l'entreprise des politiques culturelles institutionnelles. Les études sociologiques des publics fréquentant les bibliothèques et médiathèques publiques, au fil des publications consacrées aux pratiques culturelles des Français, rend compte de l'éloignement entre l'offre institutionnelle et les plus exclus du système scolaire. A cette aune, les BCE, parce que ce fut leur vocation première, demeurent les instruments irremplaçables d'une démocratisation éducative et culturelle effective.

Il n'en demeure pas moins vrai que ces bibliothèques attirent préférentiellement, au sein de l'entreprise, les catégories socioprofessionnelles les plus élevées, celles qui ont déjà une proximité avec le livre et la culture. De plus en plus, une partie importante des salariés, la plus fragile, reste à l'écart de ces établissements. La question des non usagers apparaît comme une question cruciale pour les bibliothèques de comités d'entreprise, notamment vis-à-vis des élus de comités d'établissement confrontés à des contraintes budgétaires fortes dans un contexte général de réduction de la masse salariale. A l'aune de ces évolutions, il apparaît primordial pour ces bibliothèques de redéfinir leur politique d'offre par le biais d'une réflexion approfondie concernant les documents, les supports et la logique d'animation. L'appropriation par ces établissements du domaine de la formation continue par le biais de la constitution de collections spécifiques mais aussi l'élaboration d'une offre de services est à même de leur redonner sens et légitimité. Enfin, la question des modalités de l'insertion des bibliothèques dans le développement de la culture d'entreprise demeure un enjeu essentiel.

D'autre part, cette réflexion sur les bibliothèques et médiathèques d'entreprise s'inscrit dans le cadre plus large de l'analyse de l'échec relatif des politiques publiques concernant la démocratisation de la culture. Certes, les contraintes administratives

demeurent prégnantes. Une des principales difficultés auxquelles se heurte le ministère de la Culture pour initier une action pérenne en direction du monde du travail est lié à la nécessité de recourir à une politique interministérielle (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour tout ce qui touche à la législation du travail et à la formation, Ministère de la Jeunesse et des Sports pour des structures impliquant l'éducation populaire). Il n'en reste pas moins que les professionnels de la lecture publique ont ainsi trop peu porté attention aux singularités des établissements présents au sein des entreprises. L'institutionnalisation des bibliothèques et médiathèques d'entreprise sur le lieu de travail et leur perception comme pôle fondamental du réseau de la lecture publique est une condition première de leur pérennisation.

Pour conclure sur la question de leur utilité, sans-doute est-il nécessaire de quitter les données chiffrées pour revenir à la réalité des hommes. Celle de Benigno Caceres, compagnon charpentier, autodidacte déjà remarqué à Toulouse pendant l'entre-deux-guerres en parlant de la condition ouvrière devant les étudiants catholiques, conférencier à l'école des cadres d'Uriage et proche d'Hubert Beuve-Méry et Joffre Dumazedier, membre fondateur de Peuple et Culture avec Joseph Rovin et Paul Lengrand. Succédant à Julien Cain à la tribune du colloque organisé le 20 novembre 1961 par la commission de la République française pour l'UNESCO consacré aux bibliothèques sur les lieux de travail, celui-ci rappelle une vérité d'évidence. Les humbles, les exclus de l'offre culturelle institutionnelle demeurent « étrangers dans les lieux du savoir » et que, si le lecteur éduqué peut demeurer seul avec le livre, « c'est une situation intolérable pour le lecteur ouvrier ». Parce qu'elles s'insèrent dans l'intimité professionnelle du lieu de travail et dans l'horizon quotidien des salariés, la légitimité des bibliothèques et médiathèques d'entreprise réside toujours aujourd'hui dans cette capacité à briser cette solitude. Là plus qu'ailleurs, le livre demeure un facteur fondamental d'émancipation personnelle dans un rapport collectif.

Bibliographie

Histoire et mémoire des bibliothèques d'entreprise

AZEMA, J.-P, *De Munich à la Libération : 1938-1944*. Paris : Ed. du Seuil, 1979.

BECKER, J.-J, *Crises et alternances (1974-2000)*. Paris : Ed. du Seuil, 2002.

BERNARD, Ph, *La Fin d'un monde : 1914-1929*. Paris : Ed. du Seuil, 1975.

BERSTEIN, S, *La France de l'expansion. 1. La République gaullienne (1958-1969)*. Paris : Ed. du Seuil, 1989.

BERSTEIN, S, *La France de l'expansion.2. L'apogée Pompidou (1969-1974)*. Paris : Ed. du Seuil, 1995.

CHARRIER, M-Fr, FERRER, E, (dir.), *Aux origines de l'action sociale: l'invention des services sociaux aux chemins de fer*. Toulouse: Eres, 2001.

COMMISSION DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE POUR L'UNESCO, *Les Bibliothèques sur les lieux de travail*. Paris, 1963.

DUBIEF, H, *Le Déclin de la Troisième République : 1929-1938*. Paris : Ed. du Seuil, 1976.

FRANCE. *Rapport sur l'organisation de la lecture publique, du commerce du livre et de la propagande collective pour la lecture et le livre*. Paris, Comité Intersyndical du Livre Parisien, 1937.

INSTITUT INTERNATIONAL DE COOPERATION INTELLECTUELLE, *Bibliothèques populaires et loisirs ouvriers : enquête faite à la demande du Bureau international du travail*. Paris, 1933.

ORY, P, *La belle illusion: culture et politique sous le signe du Front populaire, 1935-1938*. Paris : Plon, 1994.

POULAIN, M, (dir.), *Histoire des bibliothèques françaises, t.4, Les bibliothèques au XX^e siècle*. Paris : Ed. du Cercle de la Librairie, 1992.

RIOUX, J.-P, *La France de la Quatrième République. 1. L'ardeur et la nécessité (1944-1952)*. Paris : Ed. du Seuil, 1980.

RIOUX, J.-P, *La France de la Quatrième République. 2. L'expansion et l'impuissance (1952-1958)*. Paris : Ed. du Seuil, 1983.

RIOUX, J. -P, SIRINELLI, J-Fr, (dir.), *Histoire culturelle de la France, t.4, Le temps des masses. Le XX^e siècle*. Paris : Ed. du Seuil, 2005.

VIEVILLE, M.-L, « La Bibliothèque des cheminots de Lens », *Revue des bibliothèques*, 1927.

Pratiques culturelles et sociologie de la lecture en entreprise

BEAUD, St, PIALOUX, M, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête sur les usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris : Fayard, 1999.

BERTOUCHE, M, « Politique culturelle de la CGT », *Cahiers de l'Institut de recherches marxistes*, n°41, septembre 1990.

BERTOUCHE, M, « La CGT et les bibliothèques d'entreprise », *Bulletin d'information de l'ABF*, n°115, second trimestre 1982.

CACERES, B, *Regards neufs sur la lecture*. Paris : Le Seuil, 1961.

CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION SUR LE DROIT A LA CULTURE EN AQUITAINE, *Culture et monde du travail. Les premières rencontres Aquitaine, culture et entreprise : Saint-Médard-en-Jalles, 22 novembre 1983*. Bordeaux : Centre information et documentation sur le droit à la culture en Aquitaine, 1984.

CHARTIER, A.-M, HEBRARD, J, *Discours sur la lecture (1880-1980)*. Paris, Bibliothèque Publique d'Information, 1989.

DONNAT, O, *Les pratiques culturelles des Français à l'ère numérique*. Paris : La Découverte, 2009.

FREMONTIER, J, *La vie en bleu. Voyage en culture ouvrière*, Fayard, 1980.

GOULOIS, Cl, *Culture et monde du travail : enquête*. (s.l.), (s.n), 2000.

LAHIRE, B, *La raison des plus faibles : rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieux populaires*. Lille : Presses universitaires de Lille, 1993.

LAHIRE, B, *La culture des individus : dissonances culturelles et distinction de soi*. Paris : La Découverte, 2006.

LETERRIER, J.-M, *Aux livres citoyens*, éd. Le Temps des cerises, 1993.

LETERRIER, J.-M, *La culture au travail : essai de politique culturelle à l'entreprise*. Paris : Messidor, 1991.

PANIS, C, « La CFDT et les bibliothèques d'entreprise », *Bulletin d'information de l'ABF*, n°115, second trimestre 1982.

- PONSARD, N, *Lectures ouvrières à St Etienne du Rouvray des années trente aux années quatre vingt-dix*. Paris : L'Harmattan, 2007.
- RANCIERE, J, *La nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*. Paris : Fayard, 1981.
- RICHTER, N, *Lecture populaire et ouvrière*. Bassac : Société d'histoire de la lecture, 1998.
- RICHTER, N, *La Lecture et ses institutions, vol.2 : La lecture publique, 1919-1989*. Bassac : Plein Chant, 1989.
- RICHTER, N, *La lecture et ses institutions : la lecture populaire, 1700-1918*. Bassac : Plein Chant, Le Mans : Bibliothèque de l'Université du Maine, 1987.
- RICHTER, N, *L'Education ouvrière et le livre : de la Révolution à la Libération*. Le Mans : Bibliothèque de l'Université du Maine, 1982.
- RICHTER, N, « L'idéologie et l'évolution des institutions de lecture de masse du XVIII^e siècle à nos jours », *Cahiers de l'animation*, n°37, III, 1982.
- RICHTER, N, *Bibliothèques et éducation permanente : de la lecture populaire à la lecture publique*. Le Mans, Presses de l'Université du Maine, 1981.
- ROBINE, N, *Les Jeunes Travailleurs et la Lecture*. Paris, La Documentation française, 1984.
- SCHWARTZ, O, « Zone d'instabilité dans la culture ouvrière », *Autrement*, n° 126, janvier 1992.
- SEIBEL, B, *Pratiques de loisirs et modes de vie des cheminots : le cas de la lecture*. Paris, CCE-SNCF, 1989.
- SEIBEL, V, « La lecture cheminote », *Bulletin des Bibliothèques de France*, n°1, 1991. <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-1991-01-0032-005>.
- SPIRE, A, VIALA, J.-P, *La Bataille du livre*. Paris, Editions sociales, 1975.
- TERRAIL, J.-P, *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris : PUF, 1990.
- VERRET, M, « Culture ouvrière et politique », *Autrement*, n°126, janvier 1992, p 198-207.
- VERRET, M, « Où va la classe ouvrière », *Autrement*, n°126, janvier 1992.
- VERRET, M, *La culture ouvrière*, éd. ACL, 1988.
- WIEVORKA, M, *Le mouvement ouvrier*. Paris : Fayard, 1987.

Les bibliothèques et médiathèques de comité d'entreprise aujourd'hui

Etudes générales et rapports officiels

ABF, « Bibliothèques et discothèques de comités d'entreprise », *Bulletin d'information de l'ABF*, n°131, second trimestre 1986.

AFL, *Lecture et comités d'entreprise*. Les actes de lecture, n°41. Paris : AFL, 1993.

BARREAU, J-C, PINGAUD, B, *Pour une politique nouvelle du livre et de la lecture : rapports de la commission du livre et de la lecture*. Paris : Dalloz, 1982.

BELLEVILLE, P, *Pour la culture dans l'entreprise : rapport au Ministre de la culture*. Paris : La documentation française, 1982.

BOBIN, Fr, BOUVIER, C, *La lecture en entreprise : les bibliothèques de comités d'entreprise*. Paris : Direction du livre et de la lecture du ministère de la Culture et de la communication, des grands travaux et du Bicentenaire, 1991.

DUFOUR, Chr, MOURIAUX, M.-Fr, *Comités d'entreprise, 40 ans après : enquête sur les activités socio-culturelles de 200 comités d'établissement de plus de 500 salariés*. Paris : IRES, 1986.

COHEN, M, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^oéd. Paris : LGDJ, 2005.

FRANCE. Centre de Culture populaire. *Comités d'entreprise et partenariats : quelles perspectives pour l'avenir des bibliothèques de comités d'entreprise*. Saint-Nazaire : Centre de Culture Populaire, 1994.

FRANCE. Direction du livre et de la lecture, *Enquête statistique sur les bibliothèques des comités d'entreprise : la lecture en entreprise*. Paris, Ministère de la Culture, Direction du livre et de la lecture, 1991.

FRANCE. Direction du livre et de la lecture, *Objectif lecture : bibliothèques et décentralisation, les réseaux de lecture*, 2^o éd. mise à jour. Paris, Ministère de la Culture, Direction du livre et de la lecture, 1989.

FRANCE. Direction du livre et de la lecture, *La lecture en entreprise : les bibliothèques de comités d'entreprise*. Paris, Ministère de la Culture, Direction du livre et de la lecture, 1986.

FRANCE. Direction du livre et de la lecture, *Rapport sur l'extension de la lecture publique : hôpitaux, prisons, entreprises*. Paris : Ministère de la Culture, Direction du livre et de la lecture, 1983.

GERMANAUD, M.-C, RAPPAPORT, G, *Créer et animer une bibliothèque en milieu rural, dans les petites agglomérations, à l'hôpital, dans l'entreprise*. Paris : Cercle de la Librairie, 1986.

GROGNET, H, « Les médiathèques de comités d'entreprise », *Bulletin des Bibliothèques de France*, n°1, 2007. [en ligne] <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2007-01-0126-010>

IRES/DARES, *Les comités d'entreprise : enquête sur les élus, les activités et les moyens*. Paris : Ministère de l'emploi et de la solidarité : Éd. de l'Atelier, 1998.

HEURTEMATTE, V, SANTANTONIOS, L, « Malaise dans les CE », *Livres Hebdo*, n° 593, mars 2005.

KOUAKOU, A, *Les bibliothèques d'entreprises en France*, Mémoire de l'ENSB, Villeurbanne : ENSB, 1980.

LAURENT, P, « La mutation des bibliothèques d'entreprise », *Livres Hebdo*, n°39, septembre 1990.

LA CELLE, Ph. de, *Comité d'entreprise : gestion des activités sociales et culturelles*. Paris : Delmas, 1996.

LECRUBIER, Cl, *Les bibliothèques de comités d'entreprise et le réseau de lecture publique*, Mémoire de l'ENSB, Villeurbanne : ENSB, 1985.

MIEGE, B, *Les Comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle*. Paris : Cujas, 1974.

MISSEREY, J, *Les Réseaux de bibliothèques de la SNCF et des PTT : Note de synthèse*. Villeurbanne : ENSB, 1973.

PANSU, A, « Petit résumé de l'histoire des bibliothèques d'entreprise et tentative de situation de cette expérience en 1982 », *Bulletin d'information de l'ABF*, n°115, second semestre 1982.

PINEAU, Ph, *Les médiathèques de comité d'entreprise : partenaires du réseau de la lecture publique*. Paris : ABF, 2005.

PINEAU, Ph, « Les médiathèques de comités d'entreprise à l'horizon 2010 », *Bulletin des bibliothèques de France*, n°5, 2008. [en ligne] <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2008-05-0008-002>

PINEAU, Ph, « Les médiathèques de comités d'entreprise en leurs jardins », *Bulletin des Bibliothèques de France*, no 2, 2004.[en ligne] <http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2004-02-0030-005>.

TABET, Cl, *La bibliothèque « hors les murs »*. Paris : éd. du cercle de la librairie, 2004.

VANDEVOORE, P, (dir.), *Les bibliothèques en France. Rapport à Monsieur le Premier Ministre*. Paris, Ministère de la Culture, 1981.

Etudes de cas

ARAMBOROU, L, *Les bibliothèques du comité d'entreprise de la RATP*, Doctorat de 3^{ème} cycle, Université Paris VIII, 1969.

BOUVIER, C, *Les Bibliothèques de comités d'entreprise en région (Provence-Côte d'Azur)*. Aix-en-Provence : Impressions du Sud, 1988.

CHOUAT-HUGONNET, N, *La lecture à l'entreprise et la politique culturelle de la CGT. Le cas de la SNECMA-Gennevilliers (1946-1948)*, Mémoire de maîtrise, Université Paris I, 1994.

DESPLEBAINS, Chr, *L'accès au livre et à la lecture dans les entreprises du Nord-Pas-de-Calais*. Lille : ACCES (Agence régionale de Service et de Coopération de la Lecture et de la documentation sonore et audiovisuelle), 1987.

GANOT, M, MONCHICOURT, M.-F, *Les bibliothèques dans les entreprises de Lyon et de sa banlieue*, Mémoire de l'ENSB, Villeurbanne : ENSB, 1975.

GODINEAU, R, *Imprimerie, travail et culture. Les activités culturelles proposées par le comité central d'entreprise et les comités d'établissement de la néogravure (1946-1978)*. Mémoire de maîtrise, Paris I, 1982.

GRIVEL, C, « Le services des prêts collectifs de la bibliothèque municipale de Grenoble », *Bulletin de l'ABF*, novembre 1961.

LABORIER, N, *Les bibliothèques d'entreprise en Bourgogne*. Dijon : DRAC, 1991.

MARKIEWICZ, A, *Une bibliothèque d'entreprise : Usinor-Longwy*, Mémoire de l'ENSB, Villeurbanne : ENSB, 1983.

WEINER, M, *Comités d'entreprise : l'action culturelle, pourquoi ? Evolution, bilan et perspectives des activités culturelles, sportives et de loisirs au Crédit Lyonnais (1945-1978)*. Thèse de 3^{ème} cycle. Paris VIII Vincennes.

Aspects économiques

INSEE, *Tableaux de l'économie française*. Paris : INSEE, 2001.

IRES/DARES, *Les Fonds des comités d'entreprise. Les dossiers de l'avenir*. Paris : IRES/DARES, 1986.

LE GOFF, J, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2004.

LE GOFF, J, « Trois grandes périodes dans l'histoire des CE », *Alternatives économiques*, mai 2006.

Table des annexes

ANNEXE 1.....	84
ANNEXE 2.....	88
ANNEXE 3.....	91
ANNEXE 4.....	96
ANNEXE 5.....	100

Annexe 1

MEDIATHEQUE STX EUROPE-SAINT-NAZAIRE

1. Taille de l'entreprise et nombre de bibliothèque(s) :

2700 salariés / 1 médiathèque et une annexe.

2. Ressources du comité d'entreprise (en % de la masse salariale) :

1.05% en plus du budget de fonctionnement légal de 0.2%.

3. La bibliothèque.

a. Localisation : A l'extérieur de l'entreprise.

b. Surface : 100 m².

4. Le fonctionnement de la bibliothèque.

a. Ouverture

i. Nombre de jours d'ouverture par mois : 20 jours.

ii. Horaire d'ouverture hebdomadaire : 32 heures 30.

b. Le fonds.

Type de supports	Nombre d'exemplaires
Livres	
• adultes	15 974
• jeunesse	1 977
Revue s périodique s	1 112
Disque s compact s	4 759
Vidéocassette s	229
Cédérom s	120
DVD	846

5. Evaluation de l'offre.

a. Les acquisitions

i. Montant des dépenses pour l'ensemble des documents : 21 000 euros.

ii. Montant des dépenses par type de documents :

Type de documents	Montants
Livres	7 000 euros
Disques compacts	7 000 euros
DVD	7 000 euros

iii. Dépense du CE par salarié :

Type de documents	Budget global	Nombre de salariés	Dépenses par salarié
Livres	7 000	2 700	2.59
Disques compacts	7 000	2 700	2,59
DVD	7 000	2 700	2.59

b. Les prêts.

i. Total des prêts : 23 992 en 2008.

ii. Prêts par type de supports.

Type de supports	Nombre de prêts	Exprimé en %
Livres et périodiques adultes et BD	13 973	58.24
Disques compacts	6 549	27.30
Vidéocassettes	61	0.25
Cédéroms	59	0.24
DVD	3 350	13.96

c. Les emprunteurs.

i. Nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés exprimé en pourcentage : 1 026 adhérents salariés +200 retraités soit 37,96%.

6. Animations.

- a. Budget général : 3 000 euros par an.
- b. Types d'animation : Deux prix littéraires, un prix cinématographique, des casse-croûtes littéraires avec venues d'auteurs, l'heure du conte avec des intervenants extérieurs, des dégustations, des jeux et des expositions.

Type d'animation	Nombre	i. Sujet
Expositions	4	Peintures
Rencontres/Débats/Conférences	4	Venues d'auteurs
Animations vers les enfants	4	Heures du conte

7. Coopération.

L'établissement entretient-il des relations de coopération (si oui, veuillez préciser avec quel type d'établissement) ? :

- i. Avec une BM : non difficile.
- ii. Avec une BDP : non, dommage pour l'accès à la formation !
- iii. Autres BCE: oui. C'est très agréable de ne pas se sentir isolé nous avons un groupe de travail qui se réunit régulièrement à St-Nazaire.
- iv. Avec une bibliothèque d'association : non.

8. Informatisation.

L'établissement est-il informatisé ? : oui. Logiciel Libermedia (RII Diffusion à Paris devenu Decalog).

9. Internet :

La bibliothèque offre-t-elle une (des) connexions à internet ? Deux connexions à Internet sont offertes aux adhérents avec possibilité d'imprimer.

10. Le personnel :

Veillez préciser le nombre de personnes concourant au fonctionnement de la bibliothèque en précisant la répartition entre professionnels et bénévoles : deux bibliothécaires à temps partiel et un élu qui vient pour assurer le prêt en cas de besoin sur les pauses déjeuners (absence, congés etc..) pas de bénévoles actuellement.

11. Formation continue.

- a. Votre bibliothèque a-t-elle développé une action spécifique en direction de la formation continue des salariés ? **Non.**

Annexe 2

MEDIATHEQUE RENAULT-DOUAI

1. Taille de l'entreprise et nombre de bibliothèque(s).

5 200 salariés/ 1 médiathèque.

2. Ressources du comité d'entreprise (en % de la masse salariale).

2,02%.

3. La bibliothèque.

a. Localisation : à l'extérieur de l'entreprise.

b. Surface : 400 m².

4. Le fonctionnement de la bibliothèque.

a. Ouverture

i. Nombre de jours d'ouverture par mois : 20 jours.

ii. Horaire d'ouverture hebdomadaire : 42 heures/hebdomadaire.

b. Le fonds.

Type de supports	Nombre d'exemplaires
Livres	35 005
Revue s périodiques	115 abonnements
Disques compacts	15 171
DVD	1 620

5. L'évaluation de l'offre.

a. Les acquisitions

i. Montant des dépenses pour l'ensemble des documents : 38 000 euros.

ii. Montant des dépenses par type de documents :

Type de documents	Montants
Livres	14 000 euros
Disques compacts	10 000 euros
DVD	6 000 euros
Périodiques	8 000 euros

iii. Dépense du CE par salarié

Type de documents	Budget global	Nombre de salariés	Dépenses par salarié
Livres	14 000	5 200	2,69
Disques compacts	10 000	5 200	1,92
Périodiques	8 000	5 200	1,53
DVD	6 000	5 200	1,15

b. Les prêts.

i. Total des prêts : 38 198 prêts.

ii. Prêts par type de supports.

Type de supports	Nombre de prêts	Exprimé en %
Livres et périodiques adultes	14 843	38,90%
Disques compacts	12 817	33,50%
Périodiques	5 691	14,90%
DVD	4 817	12,68%

c. Les emprunteurs.

i. Nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés exprimé en pourcentage : 23%.

6. Animations

a. Budget général : 3 000 euros par an.

b. Types d'animation :

Type d'animation	Nombre
Lectures	2
Sorties culturelles	10

7. Coopération

L'établissement entretient-il des relations de coopération (si oui, veuillez préciser avec quel type d'établissement) ? :

- i. Avec une BM : non.
- ii. Avec une BDP: non.
- iii. Autres BCE: non.
- iv. Avec une bibliothèque d'association : non.

8. Informatisation.

L'établissement est-il informatisé ? : logiciel Absothèque.

9. Internet :

La bibliothèque offre-t-elle une (des) connexions à internet ? : Oui.

10. Le personnel :

Veuillez préciser le nombre de personnes concourant au fonctionnement de la bibliothèque en précisant la répartition entre professionnels et bénévoles :
5 personnes.

11. Formation continue.

a. Votre bibliothèque a-t-elle développé une action spécifique en direction de la formation continue des salariés ? Non.

Annexe 3

MEDIATHEQUE JEAN-BAPTISTE CLEMENT (THALES AVIONICS-CHATELLERAULT)

1. Taille de l'entreprise et nombre de bibliothèque(s).

250 salariés (site de la Brelandière); 450 employés (Customer Service Centre)/ 2 implantations.

2. Ressources du comité d'entreprise (en % de la masse salariale).

5, 2 % (Thalès-Brelandière) ; 3,5 % (Thalès Customer Service Centre).

3. La bibliothèque.

a. Localisation : en ce qui concerne la bibliothèque de La Brelandière, la bibliothèque est implantée entre le bâtiment de l'entreprise et le restaurant. La seconde implantation est à l'intérieur du bâtiment du CE, face au bâtiment de l'entreprise (ce bâtiment a été ouvert en 1993).

b. Surface : Thalès-Brelandière : 240 m² / Thalès-CSC : 40 m².

4. Le fonctionnement de la bibliothèque.

a. Ouverture

i. Nombre de jours d'ouverture par mois : 20 jours.

ii. Horaire d'ouverture hebdomadaire : Thalès-Brelandière : 9 h/ Thalès-CSC : 7h 30.

b. Le fonds.

Type de supports	Nombre d'exemplaires
Livres	
• adultes	8800
• jeunesse	2650
Revue s périodiques	65 titres
Disques compacts	3600
Vidéocassettes	6
Cédéroms	230
DVD	690

5. **L'évaluation de l'offre.**

a. Les acquisitions

i. Montant des dépenses pour l'ensemble des documents : 20 700 euros.

ii. Montant des dépenses par type de documents :

Type de documents	Montants
Livres	2900 (Th B) + 5000 (Th CSC)
Disques compacts	2600 + 3500
DVD	1700 + 5000

iii. Dépense du CE par salarié

Type de documents	Budget global	Nombre de salariés	Dépenses par salarié
Livres*	7 900	690	11,44
Disques compacts	6100	690	8,84
DVD	6 700	690	9,71

b. Les prêts.

i. Total des prêts : 10 751 documents.

ii. Prêts par type de supports.

Type de supports	Nombre de prêts	Exprimé en %
Livres et périodiques adultes	1921 (Th B) + 2698 (Th CSC)	42,96%
Livres et périodiques jeunes	566 (Th B) + 859 (Th CSC)	13,25%
Disques compacts	1403 + 1974	31,41%
Vidécassettes	0 + 20 (CSC)	0,18%
Cédéroms	47 + 66	1,05%
DVD	321 + 867	11,05%

c. Les emprunteurs.

i. Nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés exprimé en pourcentage : 70% chez Thalès-Brelandière ; 60 % chez Thalès-CSC.

ii. Nombre de documents par emprunteurs :

Type de documents	Nombre de documents par emprunteur
Livres et périodiques adultes	10,52
Livres et périodiques jeunesse	3,24
Disques compacts	7,69
Vidécassettes	0,04
Cédéroms	0,25
DVD	2,7

6. Animations

a. Budget général : 2 300 euros par an.

b. Types d'animation :

Type d'animation	Nombre	Sujet
Expositions*	4	Déportation et extermination ; L'eau ; la Chine ; les animaux sauvages dans la littérature jeunesse
Rencontres/Débats/Conférences	10	Causeries sur les thèmes des expos
Lectures	1	Textes créés à la fabrique
Ateliers d'expression et d'écriture	1	Fabrique d'écriture

*A noter que pour les animations se déroulant sur le site Thalès/CSC, l'entreprise met à disposition du CE sa galerie pour l'installation des expositions.

7. Coopération

L'établissement entretient-il des relations de coopération (si oui, veuillez préciser avec quel type d'établissement) ? :

- i. Avec une BM : **non**.
- ii. Avec une BDP: **non**.
- iii. Autres BCE: **oui**.
- iv. Avec une bibliothèque d'association : **non**.

8. Informatisation.

L'établissement est-il informatisé ? : **oui (depuis 1991)**.

9. Internet :

La bibliothèque offre-t-elle une (des) connexions à internet ? **Oui, deux**.

10. Le personnel :

Veuillez préciser le nombre de personnes concourant au fonctionnement de la bibliothèque en précisant la répartition entre professionnels et bénévoles : **1 professionnel et 23 bénévoles (salariés de l'entreprise qui participent au prêt et aux réunions d'achat)**.

11. Formation continue.

- a. Votre bibliothèque a-t-elle développé une action spécifique en direction de la formation continue des salariés ?
- b. Si oui, sous quelle forme (développement d'un fonds spécifique, animation de type conférence) ? La formation continue est plutôt de la responsabilité de l'entreprise, mais le CE à travers la gestion des animations sociales et culturelles participent à la formation continue sur un mode d'éducation populaire par l'offre documentaire et les services de la médiathèque (information ; expositions ; causeries ; renseignements aux usagers). L'enjeu est de faire de la médiathèque l'espace par excellence qui permet le développement de la citoyenneté dans l'entreprise, c'est-à-dire un espace de liberté, de droit et d'émancipation.

Annexe 4

MEDIATHEQUE INTER-COMITE D'ENTREPRISE FAURECIA-PEUGEOT-FUJI-MANDEURE

1. Taille de l'entreprise et nombre de bibliothèque(s).

3000 employés / 1 bibliothèque.

2. Ressources du comité d'entreprise (en % de la masse salariale).

0.85%.

3. La bibliothèque.

- a. Localisation : à Mandeure, au cœur des entreprises Faurecia / Peugeot Motocycles et Fuji Autotech.
- b. Surface : 180 m² mais un déménagement est prévu dans un local de 250 m².

4. Le fonctionnement de la bibliothèque.

a. Ouverture

- i. Nombre de jours d'ouverture par mois : 19.5 en moyenne.
- ii. Horaire d'ouverture hebdomadaire : 23 heures par semaine.

b. Le fonds.

Type de supports	Nombre d'exemplaires
Livres	19 215
• adultes	15 317
• jeunesse	3 898
Revue s périodiques	Style « fouillothèque »

5. Evaluation de l'offre.

a. Les acquisitions

i. Montant des dépenses pour l'ensemble des documents : 9 600 euros.

ii. Dépense du CE par salarié

Type de documents	Budget global	Nombre de salariés	Dépenses par salarié
Livres	9 600 euros	3 000	3,2 euros

b. Les prêts.

i. Total des prêts : 14 827.

ii. Prêts par type de supports.

Type de supports	Nombre de prêts	Exprimé en %
Livres et périodiques adultes	9 201	62,05%
Livres et périodiques jeunesse	5 626	37,95%

c. Les emprunteurs.

i. Nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés: 815 lecteurs (entreprises + ville).

6. Animations

a. Budget général : 900 euros en 2008.

b. Types d'animation :

Type d'animation	Nombre	Sujet
Expositions	1 à 3	Photos, écriture
Rencontres/Débats/Conférences	1 à 2	Auteurs/illustrateurs Conférence sur management
Spectacles	1	conte
Animations vers les enfants	30	divers
Lectures	2	poésies
Ateliers d'expression et d'écriture	2	Poésies, nouvelles, jeux de mots

7. Coopération

L'établissement entretient-il des relations de coopération (si oui, veuillez préciser avec quel type d'établissement) ? :

- i. Avec une BM : du fait d'un partenariat avec la ville où sont implantées les entreprises, nous faisons « office » de BM.
- ii. Avec une BDP: BDP du Doubs (accès formations et prêts d'expositions).
- iii. Autres BCE: en tant que responsable et à titre personnel, je travaille avec le sous-groupe des BCE de l'ABF.
- iv. Avec une bibliothèque d'association : non.
- v. Autres : nous travaillons avec un groupe de réflexion pour la mise en réseau des 25 bibliothèques (BM ou associatives) de la communauté d'agglomération du pays de Montbéliard.

8. Informatisation.

L'établissement est-il informatisé ? : Oui, avec Paprika depuis 2005.

9. Internet :

La bibliothèque offre-t-elle une (des) connexions à internet ? Non, mais cela est prévu dans la future implantation.

10. Le personnel :

Veillez préciser le nombre de personnes concourant au fonctionnement de la bibliothèque en précisant la répartition entre professionnels et bénévoles :
1 personne TP (statut fonctionnaire) ; 1 personne 19h / semaine (employé CE) ; 1 personne 26h / semaine (contrat d'avenir – mairie).

11. Formation continue.

- a. Votre bibliothèque a-t-elle développé une action spécifique en direction de la formation continue des salariés ? **Oui.**
- b. Si oui, sous quelle forme (développement d'un fonds spécifique, animation de type conférence) ?

Développement et remise à niveau d'un fonds sur « le travail en entreprise », principalement à visée pour les équipementiers automobiles, avec l'aide du CNL. Nous avons également proposé dans ce cadre une conférence sur le management en entreprise.

Annexe 5

MEDIATHEQUE DU COMITE INTER-ENTREPRISE MICHELIN CLERMONT-FERRAND

1 Taille de l'entreprise et nombre de bibliothèque(s).

14 000 salariés.

2 Ressources du comité d'entreprise (en % de la masse salariale).

Non communiqué.

3 La bibliothèque.

a. Localisation : A l'extérieur de l'entreprise mais à l'intérieur du bâtiment du comité d'établissement.

b. Surface : 700 m².

4 Le fonctionnement de la bibliothèque.

a. Ouverture

i. Nombre de jours d'ouverture par mois : 20 jours.

ii. Horaire d'ouverture hebdomadaire : 34 heures.

b. Le fonds.

Type de supports	Nombre d'exemplaires
Livres	
• adultes	37 836
• jeunesse	1 701
Cédéroms	134 adultes (190 jeunesses)
DVD	933 adultes (325 jeunesses)

5 L'évaluation de l'offre.

a. Les acquisitions

i. Montant des dépenses pour l'ensemble des documents : 71 129 euros en 2008.

ii. Montant des dépenses par type de documents :

Type de documents	Montants
Livres	49 534 euros
DVD	12 961 euros
CDROMS	2 634 euros
Périodiques	6 000 euros

iii. Dépense du CE par salarié :

Type de documents	Budget global	Nombre de salariés	Dépenses par salarié
Livres	49 534 euros	14 000	3,54 euros
Cédéroms	2 634 euros	14 000	0,19 euros
DVD	12 961 euros	14 000	0,93 euros
Périodiques	6 000 euros	14 000	0,43 euros

b. Les prêts.

i. Total des prêts : 151 893.

ii. Prêts par type de supports.

Type de supports	Nombre de prêts	Exprimé en %
Livres adultes	87 640	57,7%
Livres jeunesse	46 557	30,65%
Cédéroms	2 374	1,56%
DVD	15 321	10,08%

c. Les emprunteurs.

i. Nombre de lecteurs-auditeurs par rapport au nombre de salariés exprimé en pourcentage : 17,62%.

6 Animations

a. Budget général : 8 300 euros.

7 Coopération

L'établissement entretient-il des relations de coopération (si oui, veuillez préciser avec quel type d'établissement) ?:

- i. Avec une BM : non.
- ii. Avec une BDP: non.
- iii. Autres BCE: non.
- iv. Avec une bibliothèque d'association : non.

8 Informatisation.

L'établissement est-il informatisé ? : Oui.

9 Internet :

La bibliothèque offre-t-elle une (des) connexions à internet ? 4 postes en libre accès.

10 Le personnel :

Veuillez préciser le nombre de personnes concourant au fonctionnement de la bibliothèque en précisant la répartition entre professionnels et bénévoles :

4 personnes.

11 Formation continue.

a. Votre bibliothèque a-t-elle développé une action spécifique en direction de la formation continue des salariés ? Non.

Index des personnes citées

Angeli, Georges	37
Antelme, Robert	37
Barraud, Jean-Claude	25
Barre, Raymond	21
Belleville, Pierre	21, 22
Benzoni, Juliette	65
Bertou, Marius	61
Beuve-Méry, Hubert	72
Bloch-Lainé, Henri	21
Bourcart, Henri	16
Bourcart, Jean-Jacques	16
Caceres, Benigno	72
Cain, Julien	72
Gattegno, Jean	22
Celan, Paul	37
Chaix, Edmond-Alban	16
Chombart de Lauwe, Paul-Henri	21
de Gaulle, Charles	19
Delbo, Charlotte	37
Dorian, Frédéric	16
Drapeau, Alain	46
Dumazedier, Joffre	72
Duruy, Victor	16
Epstein, Jean	19
Fondane, Benjamin	37
Harmel, Léon	16
Jouhaux, Léon	17
Konsalik, Heinz Günter	65
Lamare, Jacques	19
Lartéguy, Jean	65
Léger, Fernand	20
Lelièvre, Pierre	18
Lemaître, Henri	17, 18
Leterrier, Jean-Michel	61
Levi, Primo	37
Macé, Jean	16
Mitterrand, François	21
Montel, Denise	18
Noël, Bernard	21
Ogawa, Yôko	40
Parodi, Alexandre	19
Peskine, Boris	19
Pingaud, Bernard	25
Poulaille, Henri	17
Richter, Noë	64, 65
Slaughter, Raymond Gill	65
Vandevoorde, Pierre	21, 22
Vendel, Henri	18
Verger, Robert	46
Von Fellenberg	16

