

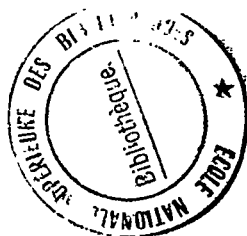
UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES GRENOBLE II

INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES

D.E.S.S. "DIRECTION DE PROJETS CULTURELS"

**LA FORMATION DANS LES RESEAUX DEPARTEMENTAUX
DES BIBLIOTHEQUES CENTRALES DE PRET:
PROBLEMATIQUE ET ENJEUX**

MARTINE GEMMERLE



ANNEE UNIVERSITAIRE
1988 -1989

DIRECTEUR DE MEMOIRE:
François D'ARCY

A ma mère, qui repose en Alsace

A mon père, pour cette difficile année!

Mes remerciements sincères vont à tous ceux qui m'ont aidée, et plus particulièrement

à M. D'ARCY qui m'a aimablement guidée dans la conception de ce mémoire

à M. CALENGE qui me fut une aide précieuse tout au long de cette recherche et pour l'encadrement de mon stage en Saône-et-Loire. Ses conseils, sa patience, sa longue expérience des B.C.P. m'ont pour une grande part permis de mener cette étude à terme

aux directeurs qui ont accepté de me recevoir et de répondre à mes questions

à ceux qui ont répondu à une interview téléphonique et ont accepté de diffuser des questionnaires auprès des bénévoles de leur département

à l'ensemble des bénévoles et des bibliothécaires professionnels qui m'ont accordé un entretien et m'ont toujours chaleureusement accueillie lors de mon stage en Saône-et-Loire

aux élus qui ont bien voulu me recevoir

à l'ensemble des directeurs qui ont renvoyé le questionnaire et plus vivement à ceux qui y ont adjoint des documents

à l'ensemble des bénévoles de toute la France qui ont répondu à mes questionnaires.

SOMMAIRE

INTRODUCTION et méthodologie	p. 2
I - LA FORMATION VUE ET REVUE PAR LES B.C.P.	p. 7
1) Des réseaux protéiformes	p. 8
2) Les motivations des B.C.P.	p. 15
3) Esquisse de typologie des formations	p. 18
II - LA FORMATION VUE ET VECUE PAR SES DESTINATAIRES	p. 29
1) Le point de vue des bénévoles	p. 30
2) Du côté des élus...	p. 40
3) Vive la B.C.P.!	p. 45
III - FORMATION MODE D'EMPLOI	p. 54
1) Ce qu'il faut savoir : des tactiques interactives	p. 55
2) Quelle évaluation?	p. 66
3) Les moyens de la formation	p. 71
IV - LA FORMATION, QUELS ENJEUX POUR QUEL AVENIR?	p. 83
1) "Professionnalisation ", rêve ou réalité	p. 84
2) Un statut pour les bénévoles	p. 95
3) Former: une mission pour les B.C.P.?	p. 100
CONCLUSION	p. 107
LISTE RECAPITULATIVE DES FICHES SIGNALETIQUES ET DES TABLEAUX	p. 111
ANNEXES et table des annexes	p. 112
BIBLIOGRAPHIE	p. 146

AVERTISSEMENT: dans le corps du texte et dans les notes, les références bibliographiques sont signalées " bg n° " et renvoient à la bibliographie des pages 146 à 151.

INTRODUCTION

Les bibliothèques centrales de prêt¹ ont été créées par l'ordonnance du 2 novembre 1945, dans le but de "ravitailler"² en livres les communes de moins de 20 000 habitants³. Le fonctionnement d'une B.C.P. repose sur une bibliothèque centrale, équipement fixe non ouvert au public, qui dessert un certain nombre de "dépôts" dans des collectivités lui servant de relais (écoles, mairies, organismes culturels, etc ...)⁴. Ces dépôts sont en général tenus par une ou plusieurs personnes bénévoles qui choisissent les ouvrages et se chargent d'effectuer les prêts aux lecteurs.

La politique culturelle de la dernière décennie a favorisé l'action des B.C.P. et l'accélération de leur implantation. Leurs moyens se sont considérablement accrus, notamment à l'occasion de la décentralisation. Elles ont ainsi, suivant les directives officielles⁵, entrepris de remplacer progressivement certains dépôts par des "relais-bibliothèques" mieux aménagés et mieux équipés. En outre, bon nombre de petites villes (voire de villages) se sont dotées, sous l'impulsion et avec l'aide de la B.C.P., d'une bibliothèque municipale. La définition de "bibliothèque municipale" qui est actuellement communément admise implique l'existence de locaux adaptés, un accroissement régulier des fonds pris en charge par la municipalité, donc un budget propre et un statut municipal, et la présence d'un personnel qualifié. Les dépôts "traditionnels" sont par conséquent réservés aux communes où il n'existe, faute de moyens, ni bibliothèque municipale ni relais-bibliothèque⁶.

Même si certaines de ces structures bénéficient d'un salarié professionnel, la plupart sont entièrement gérées par des bénévoles qui travaillent en relation plus ou moins ponctuelle avec les professionnels des B.C.P.. Ces derniers éprouvent de plus en plus la nécessité de donner une formation de base à ce "personnel" bénévole qui est, dans le cadre d'un réseau supposant une utilisation collective des ressources, à la fois le correspondant privilégié des B.C.P. et le premier utilisateur de ses services. L'efficacité du système dépend ainsi en grande partie des

¹ Par commodité, nous emploierons le sigle "B.C.P."

² Le terme, marque très significative de l'époque, figure dans l'ordonnance.

³ Compte tenu de la capacité, maintes fois vérifiée depuis lors, des communes de 10 à 20 000 habitants de créer leur propre bibliothèque municipale, le seuil d'intervention est en fait fixé actuellement à 10 000 habitants.

⁴ Pour une typologie de ces lieux, voir l'étude de M. Rouet (bg 9).

⁵ cf bg 23 et bg 26.

⁶ Pour simplifier la présentation du sujet, les termes "dépôt", "relais-bibliothèque" et "bibliothèque municipale" ne font pour l'instant l'objet d'aucune définition précise. Nous les analyserons et nous présenterons notre propre typologie dans la première partie de ce mémoire (voir p.8).

relations entre les B.C.P. et les bénévoles. En ce sens, la formation de ces derniers devrait permettre d'améliorer le fonctionnement de cette organisation, en harmonisant les approches et en donnant, même de manière élémentaire, des bases méthodiques à ceux qui contribuent à animer le réseau et constituent en quelque sorte la clé de voûte de la diffusion du livre en milieu rural.

Le bénévolat, considéré par certains comme un facteur de fragilité du réseau de lecture publique parce qu'il est constitué d'un personnel de substitution, assure aussi le lien entre les usagers et le service public. Il reste à l'heure actuelle irremplaçable et de ce fait les directeurs de B.C.P. s'efforcent de le prendre en compte du mieux possible, notamment par le biais d'actions de formation. Si le principe même de vouloir "intégrer" en quelque sorte les bénévoles dans la profession par une formation prête sans doute à discussion, ne pas délivrer, ne serait-ce que d'une manière minimale, de formation au profit de ces personnes bénévoles, risquerait de mettre en cause la cohérence et l'efficacité de l'action des B.C.P. qui dépendent d'elles. Cette formation constitue donc pour les B.C.P. un moyen indispensable de faire acquérir à ces personnes les connaissances nécessaires à l'exercice optimal de leur tâche.

Cette recherche a pour objet l'étude des problèmes relatifs à la formation de cette population bénévole. Le titre choisi nous permet de préciser certains points de ce sujet.

Tout d'abord, le terme "bénévoles" n'y figure pas. Bien que ceux-ci soient très majoritairement concernés, d'autres personnes bénéficient ou ont bénéficié de la formation : il s'agit essentiellement d'anciens bénévoles aujourd'hui salariés, de quelques vacataires et de jeunes effectuant un TUC¹ ou tout autre stage d'insertion. Signalons en outre que nous emploierons le mot "bénévole" plutôt que celui de "dépositaire" (issu de "dépôt") qui nous semble trop vague et démodé. "Animateurs" est une autre possibilité de dénomination.

Ensuite, l'expression "réseaux départementaux des B.C.P." implique que les personnels des B.C.P. proprement dites, à savoir les conservateurs, les bibliothécaires-adjoints et les magasiniers (chargés, entre autres, de conduire les bibliobus) n'entreront pas dans le cadre de cette étude. En effet, leur formation est prise en charge par des institutions officielles, c'est-à-dire par l'Etat pour ceux qui sont personnels d'Etat, et par les centres régionaux de la fonction publique territoriale² pour ceux qui sont personnels départementaux (dont le nombre se développe depuis la décentralisation). D'autre part, nous verrons tout au long de cette étude combien la notion de réseau est fondamentale en matière de formation.

Enfin, si la formation est un sujet qui préoccupe depuis longtemps les B.C.P., ce n'est que depuis le début des années 80, avec la création des dernières B.C.P. et le développement croissant des relais-bibliothèques et des bibliothèques municipales, que l'on constate un investissement accru en temps, en argent et en énergie dans ce domaine. On a vu apparaître dans bon nombre de départements le besoin et la volonté de formaliser, de rationaliser les

¹ Travail d'utilité collective.

² voir p .

actions de formation, d'établir des programmes plus structurés, en somme, le souci de mettre en place une formation efficace, moins improvisée.

C'est précisément sur ces nouvelles pistes que portera cette étude, car "mettre en place une formation efficace" ne va pas de soi, et implique la prise en compte de multiples paramètres et problèmes. De plus, une étude au plan national sur les B.C.P. est rendue difficile par la diversité des situations que l'on peut rencontrer à différents niveaux :

- au niveau des départements : l'importance de la population à desservir est variable, de même que le contexte géographique et social (superficie, relief, caractère plus ou moins rural...). Les B.C.P. ont été créées à des dates diverses (de 1945 à 1982). Ces disparités ont forcément donné naissance à des habitudes, à des besoins, à des objectifs différents.
- au niveau des responsables bénévoles : leur profil sociologique est difficile à établir, les motifs qui les poussent à s'occuper d'un dépôt ou d'un relais-bibliothèque sont très divers.
- au niveau des partenaires qui entrent (ou peuvent entrer) en jeu en matière de formation : ils sont également très nombreux et rarement les mêmes d'un département à l'autre.

En un mot, comme le souligne M. Riché , "il existe autant de cas de figures que de sites" (bg 42, p 25). Ceci est renforcé par le fait que depuis la décentralisation¹, les B.C.P. sont placés sous la responsabilité des Conseils Généraux désormais libres de mener leur politique culturelle comme ils l'entendent.

Pour toutes ces raisons, l'étude ne pourra en aucun cas être exhaustive ; en revanche, elle s'efforcera d'analyser, à partir des réalités existantes, certains des problèmes que rencontrent aujourd'hui les B.C.P., et de suggérer des propositions et pistes de recherche pour l'avenir.

Cette toile de fond mise en place, le sujet pourrait se résumer en quatre questions fondamentales : quelle formation ? pour qui ? pour quoi faire ? et avec quels moyens ? . C'est pour répondre à ces questions que l'Association des Directeurs de B.C.P. a souhaité une étude susceptible de broser un tableau global de la situation et de soulever les problèmes les plus épineux. L'ensemble de l'étude constituera en quelque sorte une réflexion sur le rôle d'une formation, ses implications et les conditions qu'elle requiert pour être efficace. Elle permettra

¹ cf. les "textes officiels" dans la bibliographie.

également de faire une synthèse des multiples formations actuelles, initiatives parfois tâtonnantes, et d'établir quelques priorités en fonction des options des B.C.P. et des besoins en formation. Il s'agit en somme de définir clairement une formation et l'analyse préalable qu'elle nécessite, et d'inciter à trouver autant que possible une logique, une cohérence à des systèmes qui sont pour l'heure très hétéroclites.

Les recherches par conséquent se sont organisées autour des axes de réflexion suivants :

- le problème de l'adéquation entre les besoins des B.C.P. et les motivations des bénévoles
- le problème des différents partenaires qui participent à la formation, et des moyens nécessaires à la mise en œuvre d'actions de formation
- le problème de l'intégration du bénévolat dans un service public, et de la formation comme moyen de "professionnaliser" les réseaux de B.C.P.

METHODOLOGIE

Elle a consisté tout d'abord à lancer, par l'intermédiaire de la messagerie minitel et de la revue de l'Association des Directeurs de B.C.P. ("Transversales "), un appel en direction des B.C.P. afin d'obtenir de la documentation sur les formations qu'elles ont mises en place. Cet appel a ensuite été complété par un questionnaire simple et rapide à remplir (voir annexe 2) envoyé personnellement à chacun des directeurs de B.C.P.. Outre les questionnaires retournés (65 sur 95 B.C.P.), nous avons recueilli une importante documentation "hors normes", source non négligeable de renseignements précieux et concrets, et complément indispensable à la bibliographie : brochures, plaquettes, livrets, bulletins de liaison B.C.P. / bénévoles édités par les B.C.P.; ainsi que lettres, comptes rendus, notes d'information, bilans financiers ou pédagogiques, programmes, programmes de cours, questionnaires...

Cependant, pour faciliter notre tâche et pouvoir avancer dans notre réflexion, nous avons décidé d'axer de façon plus précise notre étude sur cinq B.C.P. qui, créées à des époques différentes, nous ont semblé représentatives de quelques types de réseaux départementaux que l'on peut retrouver au plan national. Il s'agit de l'Ardèche (1982), de la Côte-d'Or (1964), de la Drôme (1965), du Rhône (1946) et de la Saône-et-Loire (1982). Les directeurs de ces B.C.P. ont été interrogés sur les actions de formation engagées dans leur établissement.

A ces entretiens libres se sont ajoutés 13 interviews téléphoniques¹, sur la base de questions plus précises (voir annexe 3), destinées à recueillir les avis professionnels sur des notions complexes, telles la "professionnalisation" et "l'évaluation". Ces interviews avaient

¹ Directeurs des 13 départements suivants : Ain, Ardèche, Aube, Côte-d'Or, Dordogne, Drôme, Finistère, Ile-et-Vilaine, Isère, Moselle, Puy-de-Dôme, Rhône, Yvelines.

également pour but de sonder les directeurs sur leur "stratégie" de formation par rapport à leur réseau.

Onze directeurs ont accepté de distribuer un ensemble de 14 questionnaires chacun, soit 154 questionnaires envoyés à des bénévoles exerçant leur activité dans différentes structures (voir annexes 4 et 5).

Un stage effectué en Saône-et-Loire nous a permis de rencontrer des bénévoles et des professionnels "sur le terrain". Nous avons sélectionné des communes de différentes tailles afin de disposer d'un éventail assez large de bibliothèques et de "personnels" (voir annexes 6 et 7). Ce " panel " peut être considéré comme un mince reflet de la diversité des situations existantes au plan national...

Enfin, nous avons pris contact avec d'autres personnes ou organismes intervenant peu ou prou dans la formation, et susceptibles de nous faire bénéficier de leur réflexion ou de leur expérience (voir annexe 9).

I - LA FORMATION VUE ET
REVUE PAR LES B.C.P.

1) Des réseaux protéiformes

Nous avons affirmé dans l'introduction que l'activité de formation s'est amplifiée pour les B.C.P. avec le "développement croissant des relais-bibliothèques et des bibliothèques municipales". La nécessité de clarifier et définir ces deux derniers termes nous semble préalable à toute analyse. En effet, ils font l'objet à l'heure actuelle de définitions multiples et incertaines. L'origine de cette confusion est à rechercher dans l'évolution globale des réseaux des BCP. Pendant longtemps, les relais des B.C.P. étaient essentiellement, ou presque, des "dépôts", c'est-à-dire que les collections étaient mises à la disposition du public dans des lieux non affectés spécifiquement à l'usage de la bibliothèque : écoles, mairies, bureaux de poste, établissements culturels. D'où l'appellation de "bibliothèque" pour des locaux qui n'en étaient bien souvent que la caricature (la plus célèbre étant une armoire à livres dans la mairie).

Peu à peu, pour lutter contre cette piètre image de la lecture publique, l'État et les B.C.P. ont incité au développement de ces dépôts dans le sens de structures qui soient plus dignes du nom de "bibliothèque". C'est pour rendre compte de cette évolution que le nouveau terme de "relais-bibliothèque" est apparu dans les textes officiels, comme une sorte d'intermédiaire entre les dépôts et les bibliothèques municipales. A titre d'exemple, voici des définitions de la circulaire du Directeur du Livre et de la Lecture de 1985 (bg 26, p. 306-307):

Bibliothèque municipale : "créée par arrêté municipal, installée dans un local qui lui est exclusivement réservé, possédant un fonds propre, disposant d'une ligne budgétaire et dirigé par un agent qualifié".

Relais-bibliothèque : selon les cas, "préfiguration d'une bibliothèque municipale" ou "organisation idéale du dépôt", "installé dans un local communal exclusivement réservé à cet usage (...) ouvert à tous les publics au minimum deux fois par semaine"; "placé sous la responsabilité d'une ou plusieurs personnes salariés ou bénévoles ayant reçu de la B.C.P. une formation élémentaire".

Dans le rapport annuel statistique sur le fonctionnement des B.C.P. pour l'exercice 1988, on trouve les définitions suivantes :

Bibliothèque municipale : bibliothèque en régie municipale directe, ayant un budget municipal de fonctionnement.

Bibliothèque-relais : bibliothèque située dans un local municipal, avec du personnel ayant suivi une formation de base, procédant à des achats de documents, et ouverte au public au minimum deux jours par semaine.

Parallèlement à ces définitions peu satisfaisantes ou incomplètes, chaque directeur de B.C.P. a établi ses propres critères pour son réseau. Il nous est par conséquent impossible de rendre compte ici de la diversité des réponses obtenues à ce sujet lors des interviews

téléphoniques. En outre, beaucoup de directeurs nous ont avoué leur embarras à distinguer et préciser ces termes.

Pour cette raison, la typologie accompagnant les questionnaires destinés aux bénévoles ne comprend que le terme unique de "relais-bibliothèque" (voir annexe 4). Afin de laisser aux directeurs une plus grande liberté de choix parmi les bibliothèques de leur réseau, les critères concernant le statut et le personnel de ce relais-bibliothèque sont volontairement assez larges et vagues. En revanche, la présence de bibliothécaires ou de bibliothécaires-adjoints a été d'emblée exclue, dans la mesure où ces personnes ne sont généralement pas concernées directement par la formation de la B.C.P.. Dans l'ensemble, la répartition et la distribution des questionnaires ne semblent pas avoir posé de problèmes majeurs.

Cependant, malgré des définitions floues, nous avons pu relever deux critères récurrents :

- celui, légal, du statut de la bibliothèque, qui pose la question de l'engagement municipal,

- celui, plus subjectif ou "psychologique" du "personnel" de la bibliothèque, selon qu'il est rémunéré ou non.

C'est en fonction de ces deux critères, et d'un certain nombre d'autres moins problématiques (le local, le budget d'acquisitions...) que nous avons établi notre propre typologie (voir tableau p. 10). Nous ne prétendons nullement qu'elle est idéale ou unique. D'autres définitions sont sans doute possibles mais parce qu'elles nous paraissent les plus appropriées au sujet que nous traitons, nous ne retiendrons que celles-ci tout au long de notre étude.

Cette typologie appelle toutefois plusieurs remarques.

- On rencontre des bénévoles à tous les échelons, non seulement au niveau du R.B.¹, mais aussi à celui de la B.C.¹ et de la B.M.¹. En effet, la présence d'un bibliothécaire professionnel ne signifie que rarement l'absence de bénévoles, d'une part parce qu'une équipe de bénévoles est bien souvent en place avant l'arrivée de ce professionnel, et d'autre part parce qu'il ne peut à lui seul assumer toutes les tâches de la bibliothèque. Dans la plupart des cas, un travail d'équipe est donc nécessaire pour le fonctionnement correct et efficace de la structure. Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur les problèmes posés par cette "cohabitation".

- Il est très difficile, voire impossible, de fixer des seuils par taille de commune pour les différents échelons. Il peut arriver qu'une commune de 2000 habitants se dote d'une B.M. alors qu'une autre de 5000 habitants ne sera pourvue que d'une R.B.C.. Disons simplement que les professionnels s'accordent sur la nécessité impérieuse d'une B.M. au-delà de 5000 habitants (l'embauche d'un professionnel s'impose alors le plus souvent en raison de l'importance de la structure - 350 m² pour 5000 habitants, selon les normes de l'Etat - et du nombre de lecteurs).

¹ Abréviations qui seront désormais utilisées respectivement pour "relais-bibliothèque", "bibliothèque communale" et "bibliothèque municipale" (Voir tableau p.10).

TYPOLOGIE DES BIBLIOTHEQUES

NOMS	CRITERES DE DEFINITION	OBSERVATIONS
RELAIS-BIBLIOTHEQUE (R.B.) (R.B.C. ou R.B.A.)	- Local communal exclusivement réservé à l'usage de la bibliothèque et ouvert à tous les publics (au moins 2 fois par semaine) - Budget d'acquisition d'ouvrages plus ou moins important - Dépôt permanent et dépôt renouvelé (de livres) par la B.C.P. - Absence d'un personnel rémunéré : une ou plusieurs personnes bénévoles dirigent le R.B. Ce R.B. est soit <u>communal</u> : régie municipale directe, qui implique l'inscription d'une ligne budgétaire pour la bibliothèque dans le budget municipal soit <u>associatif</u> : gestion associative, avec une éventuelle convention écrite entre la commune et l'association gestionnaire précisant leurs engagements réciproques.	● Par rapport aux élus, il s'agit d'un premier stade de la reconnaissance ● Est plus évolué qu'un dépôt et représente un tremplin nécessaire pour passer à l'échelon suivant ● NB : pour les élus, la bibliothèque est B.M. dès qu'elle est R.B.C.I
BIBLIOTHEQUE COMMUNALE (B.C.)	- Règle municipale directe - Local communal exclusivement réservé à l'usage de la bibliothèque et ouvert à tous les publics (au moins 2 fois par semaine) - Budget d'acquisition d'ouvrages plus ou moins important - Dépôt permanent et dépôt renouvelé (de livres) par la B.C.P. - Présence d'un agent rémunéré "non professionnel", c'est-à-dire qui n'est ni bibliothécaire, ni bibliothécaire-adjoint	Ce deuxième échelon correspond à une "intégration psychologique" (par les élus). Le passage à une rémunération avale en quelque sorte la règle de droit. Il est le signe d'une reconnaissance de la bibliothèque comme service public. Il représente un engagement à long terme.
BIBLIOTHEQUE MUNICIPALE (B.M.)	- Règle municipale directe - Local communal exclusivement réservé à l'usage de la bibliothèque et ouvert à tous les publics (au moins 2 fois par semaine) - Budget d'acquisition d'ouvrages - Dépôt permanent et dépôt renouvelé par la B.C.P. - Présence d'un "professionnel" bibliothécaire 1^{er} ou 2^{ème} catégorie ou bibliothécaire-adjoint (payé à l'indice au moins équivalent à celui d'un secrétaire de mairie)	Ce troisième échelon correspond à une affirmation d'autonomie de la bibliothèque. Grâce au professionnel, la compétence est assurée et la bibliothèque a son existence propre. Elle devient alors véritable <u>partenaire</u> de la B.C.P. (et non plus simple <u>usager</u>).

■ Nos "observations" font référence à une "reconnaissance" de la bibliothèque par les élus, et rejoignent la notion fondamentale "d'engagement municipal". Les directeurs sont unanimes en ce qui concerne le principe d'une implication de la municipalité, mais il importe à ce sujet de préciser plusieurs points. Les formules existant pour le statut de la bibliothèque sont la régie municipale directe et la gestion associative. Dans le premier cas, c'est le conseil municipal qui décide de la création de la bibliothèque et lui affecte des moyens dans le budget municipal. La bibliothèque est alors un service public à l'usage de la population de la commune au même titre que la voirie ou la poste. Dans le second cas, la bibliothèque est créée à l'initiative d'un groupe de personnes qui se constitue en une association loi 1901, sans lien juridique avec la commune. Les B.C.P. très souvent laissent le champ libre aux bénévoles quant au choix de cette seconde formule.

De fait, seule la première signifie un véritable engagement municipal, ainsi que le rappelle (et recommande) M. Gattégno (bg 26, p.307) : " Il convient bien entendu de privilégier dans tous les cas la gestion municipale directe, qui représente un engagement durable de la commune vis-à-vis de sa bibliothèque". La seconde formule peut faire l'objet d'une convention entre la commune et l'association, ce qui est le cas en général. Cependant, même si elle présente certains avantages, cette formule ne nous semble pas devoir être encouragée dans la mesure où la commune ne se sentira pas totalement responsable de la bibliothèque ni impliquée dans son fonctionnement. Dans cette situation, le R.B.A.¹ est tributaire des changements électoraux ou des conflits pouvant apparaître entre les élus et les membres de l'association. En outre, la bibliothèque risque très souvent d'être mise sur le même plan que les autres associations de la commune. Or si celles-ci bénéficient de subventions pour des activités organisées en direction de leurs adhérents, la bibliothèque (et les moyens dont elle dispose) s'adresse, quant à elle, à toute la population de la commune. Comme le souligne très justement M.-C. Germanaud (bg 44, p .11) : " Il importe de mettre en garde les promoteurs de bibliothèque contre le piège que peut constituer une association loi 1901, qui n'aurait aucune prise sur l'institution et serait dépourvue de moyens réels. Sans se substituer à la collectivité, l'association a toute sa place dans le développement de la lecture". Certains directeurs objecteront que l'on peut rencontrer des R.B.A. qui fonctionnent parfaitement alors que les R.B.C. fonctionnent mal et inversement. Ils n'ont pas tort, mais l'importance des notions juridiques ne doit pas être minimisée, en particulier dans l'hypothèse où la bibliothèque devient un enjeu et que des pouvoirs peuvent s'y affronter. Il convient de surcroît d'insister sur le fait que , dans la perspective même lointaine de réseaux composés uniquement de B.M. et de B.C., il serait logique pour les B.C.P. de ne privilégier que la gestion municipale directe et de restreindre au strict minimum la gestion associative. Signalons également que dans le cadre de créations d'emplois, le statut associatif ne peut mener qu'à des emplois privés, ou à des mises à disposition tacites d'agents municipaux à des associations.

¹ Relais-bibliothèque associatif, voir tableau p. 10.

Ces remarques faites, nous pensons pouvoir affirmer que la typologie correspond à la réalité de la formation, ce qui signifie que la formation se place dans la logique du développement des "réseaux -dépôts" en "réseaux-R.B.C., B.C., B.M.". Sans doute se trouve-t-on actuellement à une époque charnière de l'évolution des B.C.P., où l'on peut rencontrer aussi bien un relais vivant, animé par une personne bénévole formée et dynamique, qu'un dépôt végétatif dont une personne s'occupe sans conviction ni intérêt. Et bien entendu, entre ces deux extrêmes, toutes les gradations sont possibles ! Cependant, le but que semblent se fixer nombre de directeurs est, à plus ou moins long terme, la disparition des dépôts, tout du moins leur très grande diminution au profit de structures mieux équipées et plus accueillantes. Même si les dépôts restent très souvent majoritaires en pourcentage, la politique de développement du réseau s'appuie en fait, dans bien des cas, sur les R.B. , les B.C., voire les B.M., et c'est à eux que l'on consacre le plus de temps de travail. A la question sur les "assises" de leur réseau (voir annexe 2, question 7), les cases "dépôts" et "R.B." ont été cochées ensemble à de multiples reprises (45 fois pour la première case et 34 fois pour la seconde, sur 61 questionnaires). Les directeurs interviewés ont confirmé ce constat : "Les dépôts des écoles sont gardés, mais on n'essaie pas de les développer. On les laisse un peu mourir" (B.C.P. du Rhône). "De 50 R.B. et 400 dépôts à l'heure actuelle, nous souhaiterions passer à 200 R.B. qui prendraient en charge les dépôts scolaires" (B.C.P. de la Moselle). Le réseau de Saône-et-Loire est composé essentiellement de R.B.C. , de B.C. et de B.M. auxquels s'ajoutent, dans un cadre d'intercommunalité, des "relais de lecture" de bibliothèques intercommunales.

Tout ceci va dans le sens de l'évolution souhaitée par M. Gattégno (bg 26, p. 307) : "L'accroissement spectaculaire, ces dernières années du nombre de bibliothèques municipales dans les communes dont la population est comprise entre 5000 et 10 000 habitants est à cet égard extrêmement positif. Ce mouvement doit être poursuivi et encouragé (...). Je sais que grâce au dynamisme des B.C.P. (...) de nombreux dépôts ont pu être transformés en relais-bibliothèques touchant un public élargi. Je m'en félicite vivement".

Pour cette étude nous ne retiendrons donc que le cadre de notre typologie. Nous avons déjà, dans les questionnaires adressés aux points des réseaux des B.C.P. (voir annexe 4), supprimé les dépôts scolaires, et ce pour plusieurs raisons. D'abord , ils sont le plus souvent tenus par des instituteurs qui risquaient fort d'être absents durant les vacances d'été (période à laquelle ont été envoyés les questionnaires) et qui, selon les directeurs de B.C.P. contactés, ne suivent que rarement - voire jamais - les formations de la B.C.P.. Ensuite, il aurait fallu distinguer les dépôts en milieu scolaire ouverts aux enfants et aux adultes, des dépôts scolaires exclusivement réservés aux enfants, ce qui aurait considérablement alourdi et compliqué le dossier des questionnaires. Enfin, depuis 1978, les directives officielles encouragent vivement les B.C.P. à se désengager du milieu scolaire (bg 23).

Les dépôts en mairie et les dépôts associatifs nous ont par conséquent semblé suffisants. Mais, en raison du faible nombre de questionnaires retournés (voir annexe 5), il nous est

impossible d'exploiter correctement les réponses obtenues. Nous ne pouvons que faire part d'une impression générale. Dans l'ensemble, les gens formés dans ces dépôts n'ont assisté qu'à une ou deux journées de formation, et ne voient guère la nécessité, pour eux ou pour leur dépôt, d'en faire plus en ce domaine. D'autres n'ont suivi aucune formation soit pour des raisons de disponibilité, soit, et cela est fréquent, parce qu'ils considèrent que "le dépôt est trop petit" et "qu'il y a trop peu de lecteurs" (traduit quelquefois par "les gens ne lisent pas" !) . Certains le déplorent, d'autres sont résignés ou indifférents. Quoi qu'il en soit, la "non-motivation" à se former, dans le cas des dépôts, semble liée aux structures elles-mêmes qui vivent et ne peuvent à l'évidence enthousiasmer ni les responsables bénévoles, ni les lecteurs...

Plusieurs directeurs nous ont du reste fait remarquer que les personnes gérant les dépôts ne paraissent pas s'intéresser à la formation. Aussi, dans l'esprit de beaucoup d'entre eux, la formation ne s'adresse-t-elle qu'aux animateurs des R.B., B.C. et B.M. qui constituent en quelque sorte les "viviers" de bénévoles à former. Pour cette raison, certains dépôts ne sont parfois même plus informés des activités de formation existantes.

Si nous axons notre étude sur les R.B., les B.C. et les B.M., cela ne signifie donc nullement que nous nions l'existence des dépôts ou que nous les considérons comme négligeables (Ils représentent encore, pour l'heure, une bonne part des réseaux). Nous les jugeons seulement peu ou pas touchés par la formation et estimons n'être pas en mesure de les prendre en compte aujourd'hui.

Signalons enfin que nous écartons également du champ de cette étude le "prêt direct", c'est-à-dire l'accès du public à un bibliobus de B.C.P. conçu comme une petite bibliothèque mobile. Il concerne surtout les très petites communes dans lesquelles il n'a pas été possible de trouver un local et / ou une personne bénévole. Par ce mode de desserte, le public est en contact direct avec les professionnels de la B.C.P., et les problèmes de formation qui peuvent se poser à ce niveau se situent dans la formation des bibliothécaires-adjoints et des magasiniers de bibliobus à accueillir les lecteurs en ce lieu spécifique. Ce point ne saurait être négligé dans la formation continue de ces personnels, même s'il ne sera pas étudié ici.

Dans le contexte de réseau tel que nous venons de le clarifier pour cette étude, l'organisation de la formation, conçue en termes d'offre et de demande (cette référence économique, réductrice et inapte à rendre compte avec justesse du phénomène, est néanmoins intéressante) pose deux séries de questions :

- d'une part, quels sont les besoins et objectifs des B.C.P. ? Leur stratégie de formation ne devrait-elle pas être définie à partir d'une sorte de "cahier des charges" ?

- d'autre part, quelles sont les motivations des bénévoles, quelle est l'intensité de leur demande de formation ? Qu'attendent-ils d'une formation ? Comment réagissent-ils aux sollicitations des B.C.P. ?

Nous tenterons d'apporter quelques réponses en abordant, pour commencer, les projets des directeurs et en présentant une synthèse des formations proposées à l'heure actuelle, pour les confronter ensuite, dans une deuxième partie, aux desiderata et aux opinions des "formés" ou de ceux qui sont susceptibles de l'être.

2) Les motivations des B.C.P.

Les motivations des B.C.P. sont essentielles puisque la formation est organisée et le plus souvent payée à leur initiative (par le biais d'une "Association des amis" souvent). Les bénévoles aujourd'hui formés n'ont pu suivre de formation que parce que les B.C.P. leur en proposaient une.

Pour l'analyse de ces motivations, nous nous sommes basés essentiellement sur quelques entretiens libres et l'ensemble des interviews téléphoniques (voir annexe 3), à quoi s'ajoutent des remarques notées sur certains questionnaires des directeurs. Nous ne pouvons donc nous permettre d'affirmer que notre constat est représentatif de l'ensemble des directeurs de B.C.P., mais espérons toutefois n'être pas trop éloignés de la réalité.

A l'unanimité, la formation est considérée comme une "mission essentielle" des B.C.P., voire "un devoir" (Ille-et-Vilaine), voire "la seule" (Yvelines). Pour M. Perret (Drôme), elle "fait partie d'un ensemble de prestations de services". Deux directeurs pourtant nuancent le terme "mission" en précisant que, de fait, les "B.C.P. remplissent un vide", c'est-à-dire qu'elles se sont fixées cette mission à défaut d'une autre institution qui la prenne en charge.

Cependant, la formation n'est pas du ressort exclusif de la B.C.P.. C'est à elle d'en avoir le souci (car elle lui est en quelque sorte "intrinsèque"), mais elle peut l'organiser en collaboration avec d'autres partenaires (grandes B.M. , associations...). Que la B.C.P. soit toujours partie prenante n'empêche pas qu'elle puisse en confier les modes de réalisation à d'autres organismes (Isère). Pour Mme Gascuel (Yvelines), "la B.C.P. doit piloter ses formations puisqu'elle veut modifier son réseau".

Si tout le monde s'accorde sur le principe d'une B.C.P. "chef d'orchestre" de la formation, il n'en va pas tout à fait de même pour la priorité entre les motivations des B.C.P. ou celles des bénévoles. La plupart des directeurs considèrent les objectifs de la B.C.P. comme premiers par rapport aux désirs ou demandes des bénévoles. Mais certains s'avouent tiraillés entre ce qu'ils veulent faire et les contraintes imposées par les bénévoles : d'où des réponses telles que "les motivations des bénévoles sont prioritaires, mais dans le principe ce sont plutôt celles de la B.C.P." ou "il faut prendre les deux en considération". Nous pensons pour notre part que les BCP devraient avoir un projet pour leur réseau (sous la forme d'une sorte de "cahier des charges" de la B.C.P.¹), qui fasse de la formation un élément moteur du développement de ce réseau, et capable d'entraîner, d'impliquer les bénévoles quelles que soient leurs demandes, réelles ou non, de toute façon "imprécises" selon M. Sainsot (Finistère).

¹ cf bg 16

Par rapport à ce problème précisément, la majorité des personnes interrogées pensent que la formation doit modifier à terme le réseau de leur B.C.P., même si, comme le remarque très justement M. Micol (Rhône), "la notion de réseau est floue et peu de B.C.P. peuvent se prévaloir d'en avoir véritablement un". La modification est comprise soit dans un sens qualitatif, auquel cas les réponses sont

- OUI, parce que la formation améliore le fonctionnement du réseau, le rend plus actif
- NON, parce qu'il n'y a pas transformation de la structure du réseau, mais seulement

de sa performance;

soit dans un sens structurel, auquel cas la réponse est affirmative parce qu'une disparition des dépôts est envisagée pour laisser place à des R.B., des B.C. et des B.M..

Par l'évocation de ce dernier processus, et que la modification soit ou non effective, nous rejoignons ici le but que souhaiteraient atteindre les directeurs par leurs actions de formation: augmenter l'efficacité et la cohérence des réseaux par la mise en place de R.B., de B.C. et de B.M., et rendre ces relais plus dynamiques, plus performants et plus autonomes. Il convient pour ce faire de soutenir les bénévoles, de leur apprendre à promouvoir et faire vivre leur bibliothèque, de développer et d'améliorer les relations entre la B.C.P. et ses correspondants locaux, de parvenir à ce que chaque bibliothèque fonctionne avec un minimum de règles professionnelles.

C'est pourquoi, à la question "que voulez-vous que les bénévoles sachent faire au sortir de la formation ?", nous trouvons en priorité l'acquisition de "bases bibliothéconomiques", suivie de près par la capacité à promouvoir la bibliothèque tant auprès des lecteurs (mieux répondre à leurs demandes, faire plus d'animations) qu'auprès des élus (on souhaite, entre autres, des bénévoles plus "agressifs" pour défendre un budget!). En somme, il s'agit selon la formule de M. Lefort (Ille-et-Vilaine), "d'obtenir un réseau de bénévoles compétents", c'est-à-dire qui soient, pour reprendre les termes de M. Perret (Drôme), de bons "médiateurs" (intermédiaires entre la B.C.P. et le public, entre les livres et les lecteurs) et de bons "animateurs" (au sein de la bibliothèque, de la commune).

Il importe d'ajouter que le fondement de ces actions de formation, non exprimé parce que trop évident pour des professionnels, est l'idée de service public : mettre à la disposition de toute une communauté des collections d'ouvrages enrichies et renouvelées régulièrement, pour lui permettre d'accéder réellement au savoir, à la culture, au patrimoine documentaire. C'est, de façon sous-jacente, ce principe fondamental que doivent "assimiler" les bénévoles. Qu'ils fassent leurs les buts d'une bibliothèque publique, tel est l'objectif visé, et la formation en ce sens permet de donner aux bénévoles les outils nécessaires pour qu'ils puissent accomplir leur activité et partant, mieux servir les usagers.

En conclusion, nous ne pensons pas que les directeurs font " une formation pour la formation " qui équivaudrait à une sorte de mode, mais qu'elle est devenue indispensable pour toutes les raisons évoquées plus haut. En outre, le fait que l'Association des Directeurs de B.C.P. ait demandé à une personne extérieure au réseau des B.C.P. de mener à bien une étude sur ce thème, montre assez que la formation est devenue une préoccupation et un sujet de réflexion centraux dans le fonctionnement des B.C.P.. Cette demande émanant de l'ensemble de la profession traduit également le besoin ressenti d'une première recherche qui synthétise les problèmes et propose quelques pistes de réflexion, pour servir ensuite de support plus ou moins théorique à des débats et des actions plus fructueux, plus axés sur une pratique. De fait, nous n'avons pas ou très rarement, perçu la notion de "stratégie de formation" à long terme pour un réseau précisément conçu. La formation entre souvent dans des projets plus ou moins précis ou difficiles à réaliser en raison de multiples obstacles (liés au bénévolat entre autres). Sans doute doit-elle apporter des transformations dans les réseaux, mais surtout pour l'amélioration de leur fonctionnement, ce qui reste relativement vague. Quant à un changement dans la situation personnelle des gens formés, les réponses sont très hésitantes. La formation constitue "un plus" pour l'individu (au plan psychologique au moins), mais guère dans un cadre social plus large, hormis une possible reconnaissance au niveau de la commune, ou des élus, qui est loin d'être générale à l'heure actuelle. Si bon nombre de directeurs soulèvent la perspective de créations d'emplois, tous précisent qu'elle ne concerne qu'une très faible marge de la population bénévole. L'avenir n'est donc pas de ce côté, même si, et nous reviendrons sur ce point complexe, la formation a parfois pour but de "professionnaliser un réseau".

La formation correspond plutôt à un besoin de l'immédiat ou répond à une demande actuelle des bénévoles. Mais l'avenir, plus ou moins proche, n'est souvent que points d'interrogation et incertitudes quant à l'évolution de ces actions de formation. Nous aurons certainement la possibilité, au regard de ce qui existe aujourd'hui, de dégager quelques lignes prospectives. Pour l'heure, étant donné que le terme "formation" recouvre en fait, au plan national, un ensemble de formations vaste et composite, une synthèse de ces formations s'impose avant de poursuivre toute analyse.

3) Esquisse de typologie des formations

Nous nous appuierons ici sur les nombreux programmes de formation reçus de 28 B.C.P. différentes¹, étant entendu que l'éventail entre les cycles complets sur une année et les simples journées ponctuelles est très large, et les formules variées. Nous proposons un classement des formations sur la base d'un résumé du contenu des formations (voir tableau p.19). Signalons à nouveau que la diversité, voire l'éparpillement et le "fouillis", sont la règle, ce qui pose notamment le problème d'une harmonisation de la formation initiale sur un plan national.

En ce qui concerne le tableau sur le contenu des formations, deux précisions peuvent être apportées. D'abord, la partie "intégration dans un réseau" (A) correspond à une ouverture sur d'autres systèmes que celui de la petite bibliothèque rurale. Il s'agit de dépasser les circonstances purement locales pour élargir en quelque sorte le "champ de vision" des bénévoles. De plus, certains d'entre eux ont parfois du mal à se penser comme maillon d'un vaste réseau de diffusion du livre : la formation à ce niveau tente de rompre leur sentiment d'isolement et d'établir de nouvelles relations avec la B.C.P. et son personnel. La partie "gestion du relais" (B), quant à elle, permet plutôt la découverte du métier de bibliothécaire lui-même, ainsi que la rencontre d'autres professions du livre (édition, librairie...). L'insertion de la bibliothèque dans sa commune en constitue également une section importante.

Ensuite, nous entendons par "connaissance de la littérature" (B,b) tout ce qui a trait aux différents genres et thèmes littéraires, aux analyses d'ouvrages, au suivi de la production éditoriale, à des aperçus sur les collections, sur les éditions, etc... A ce sujet, on peut également se reporter au tableau p. 23 ("les journées à thème").

Nous sommes à présent en mesure d'exposer une sorte de classification des différents types de formation et de leur contenu approximatif. Pour l'ensemble de cette typologie, il convient de consulter les fiches signalétiques présentant deux partenaires essentiels, l'A.B.F. et le CEFREP.² Nous effectuons une distinction principale basée sur un critère de durée : les "cycles", et les "non-cycles". Par commodité, ces derniers seront répertoriés dans un tableau (voir p.23).

LES CYCLES : Il s'agit de formations relativement complètes (c'est-à-dire qui embrassent plus ou moins sommairement l'ensemble du tableau p. 19, ou qui, du moins, en abordent la majeure partie des points), conçues comme des formations élémentaires initiales. Les personnes s'y

¹ Programmes concernant pour l'essentiel les années 87,88,89, quelquefois pré-programmes 1990.

² Voir "fiches signalétiques" p. 26 et 27.

TABLEAU-RESUME DU CONTENU DES FORMATIONS

A - Conscience d'une <u>INTEGRATION</u> <u>DANS</u> <u>UN RESEAU</u>	- <u>Réseau national</u> : les différents types de bibliothèques en France (la Bibliothèque Nationale, la B.P.I., les B.U.⁽¹⁾ . . .) → visites de bibliothèques - <u>Réseau départemental</u> (parfois régional) : le réseau de la B.C.P. → visites de la B.C.P. ou d'une B.C. "exemplaire" . . .
B - Pour un réseau cohérent et une amélioration de son efficacité, nécessité <u>localement</u> d'une <u>BONNE GESTION</u> <u>DU R.B.C., de la B.C.,</u> <u>de la B.M.</u>	a - <u>Aspect technique</u> : un "savoir-faire", <u>une compétence</u> → obtention de bases bibliothéconomiques, traitement des ouvrages : Gestion des prêts / Tenir un registre d'inventaire Catalogue sur fiches - Catalogage, intercalation, indexation Dewey, bibliographie Equiperment : tampon, cote, couverture / Fabrication du livre, circuit du livre Les autres documents (audio-visuels) b - <u>Aspect relationnel, "médiatique"</u> : un "savoir-communiquer" à 3 niveaux : ● <u>lecteurs</u> : - Répondre à leurs demandes - Eventuellement, transmission des demandes à la B.C.P. (voir bg 18) - Les conseiller, les guider dans leur choix (surtout pour ceux qui "ne savent quoi lire") - Acquisitions (en fonction d'un budget et d'un fonds) → "connaissance de la littérature" ● <u>bibliothèque</u> : Promotion par des animations : mise en valeur du fonds, faire connaître la bibliothèque aux habitants, amener les gens à la lecture en rendant la bibliothèque attrayante . . . → partenaires culturels : les associations, etc . . . ● <u>municipalité</u> : la bibliothèque est un service public de la commune : relations avec les élus, savoir faire des rapports d'activité, des demandes de budget, des subventions, des statistiques - Connaître la politique municipale . . . (1) Bibliothèque publique d'information (Paris), bibliothèques universitaires

inscrivant sont donc tenues, en principe, de suivre l'intégralité des cours prévus qui sont répartis sur une période plus ou moins longue. Aussi ces formations exigent-elles un engagement et un investissement certains de la part des bénévoles, d'autant plus que des travaux personnels supplémentaires sont quelquefois requis, et que la perspective d'examens oblige à un minimum de révisions.

■ Cycle "A.B.F. pur" : Cette formation, dont la principale caractéristique est d'être la plus lourde en nombre d'heures (environ 90 à 100), suit de façon approchante le programme du manuel "Le Métier de bibliothécaire" (bg 43). Dans ce dernier, la répartition des différentes matières, en proportions de pages, est la suivante :

- 52 pages sur les différentes bibliothèques en France, soit 1/6e de l'ouvrage environ
- 38 pages sur les différents types de documents et leur traitement
- 69 pages sur le traitement du document (Indexation et catalogage surtout), ce qui représente un peu moins d'un quart de l'ouvrage
- 21 pages sur l'accueil et l'information du public, et la communication des documents
- 9 pages sur les relations publiques et l'action culturelle (animations) des bibliothèques¹.

Le cycle "A.B.F. pur" aborde donc l'ensemble des éléments du tableau p 23, mais accorde une place importante, pour ne pas dire prépondérante, à l'aspect technique (B, a). A titre d'exemple, nous donnons ici la répartition des cours assurés par la B.C.P. des Yvelines (programme 1988/89, 92,5 heures au total) :

A) 15,5 heures (mais il faut tenir compte de la proximité de Paris pour la visite de bibliothèques "particulières" : B.P.I., discothèque des Halles,...)

B) a)- 45 heures (dont 34,5 pour la cotation, l'indexation, le catalogage, les autres documents, et 10,5 pour la bibliographie)

b)- littérature jeunesse 12 h

- l'organisation de la commune 1,5 h
- l'animation 1,5 h
- le budget/les subventions 1,5 h
- l'analyse de livres 3 h

} 19,5 heures

Ne sont pas prises en compte les heures "d'accueil" et de certaines corrections de devoirs.

Signalons également qu'une formation "lourde" du même type est délivrée dans les Bouches-du-Rhône, mais sans les examens finaux pour le diplôme A.B.F..

■ Cycle "A.B.F. aménagé" : ce type de formation est en général plus léger en nombre d'heures (entre 50 et 80 environ) mais comprend également un stage en bibliothèque et la préparation aux examens de fin d'année. Le programme de l'A.B.F. sert de base à l'élaboration de cette formation, mais il subit divers amendements : allègement de certaines matières au profit d'autres, insistance sur certains points et développement d'aspect moins présents dans le manuel de l'A.B.F..

¹ L'ouvrage fait environ 305 pages, nous n'avons pas jugé utile de retranscrire ici l'intégralité de la table des matières.

Ainsi en Ardèche (cycle de 80 heures), le thème "promotion de la bibliothèque" a été nettement valorisé. En Saône-et-Loire, où 7 journées de cours sont complétées par un jeu de 6 cours écrits et de travaux pratiques par correspondance, l'adaptation se fait dans la perspective de l'utilisation du réseau "Saône-et-Loirien" qui bénéficie, en l'occurrence, d'un "service de télédocumentation" :

Dans "la perspective d'un dialogue heuristique avec chaque lecteur et l'ensemble du public (...) les techniques de catalogage ont été allégées au profit d'une initiation pratique aux clés d'accès intellectuelles aux documents" (bg 18, p. 98).

Remarquons en outre que, dans ce même département, des épreuves similaires aux épreuves écrites de l'examen d'aptitude d'employé de bibliothèque¹ s'ajoutent à celles de l'examen ABF pour l'obtention d'un "brevet de bibliothéconomie" délivré par la B.C.P.. Le département du Rhône dispense une formation d'environ 75 heures avec le diplôme A.B.F. à la clef, mais un certain nombre de cours font office de "journées à thème"² ("la bande dessinée", "la littérature italienne", "le roman anglais"...) et sont ouverts à un public plus large que celui qui suit le cycle intégral et présente le diplôme.

Ces cycles aménagés, assez fréquents, correspondent en fait à une volonté des directeurs de se détacher quelque peu de "l'A.B.F. pur" pour élaborer leur propre formation recentrée sur les préoccupations spécifiques de leur réseau. Seuls sont conservés le support pédagogique que représente le manuel de l'A.B.F., le "label A.B.F." (pour le diplôme) et sa "reconnaissance" au plan national.

■ Cycle "Olivre" (CEFREP)³ : On pourrait intituler ce cycle "formation locale complète", sa caractéristique première étant d'insister sur l'insertion de la bibliothèque dans une collectivité, une commune, un lieu particulier. Il importe avant tout de tenir compte des besoins d'une petite bibliothèque en milieu rural. Cette formation, en un mot, se veut "écologique" au sens premier du terme, c'est-à-dire qu'elle cherche à s'enraciner dans l'environnement naturel des gens (on fait appel en priorité aux libraires et aux éditeurs locaux pour assurer certains cours, pour ne donner que cet exemple).

Aussi, l'aspect relationnel (B,b) est-il privilégié dans les programmes par rapport aux aspects techniques (B,a). A titre indicatif (et uniquement à ce titre, car les programmes sont élaborés à la demande des directeurs de B.C.P.), voici la traduction concrète en nombre d'heures du cycle "Olivre" de la B.C.P. des Alpes-Maritimes (1989, environ 70 heures) :

A)	6 heures	
	les métiers et formations dans les bibliothèques	1,5 h
		7,5 heures
B) a)	13,5 h	
	la discothèque	4 h

¹ A ce sujet cf p.84

² voir tableau p. 23

³ voir fiche signalétique p. 27

- b)
- approches de genres littéraires 17 h
 - rencontre d'un libraire, d'un éditeur, d'un écrivain 8 h
 - promotion/animation de la bibliothèque 9 h
 - service public/les élus 9 h

■ "Petit cycle B.C.P." : Certaines B.C.P. proposent des "cycles maison" dont le contenu est nettement allégé, puisqu'ils ne dépassent pas les 40 à 50 heures. Leur but est de faire acquérir aux animateurs le minimum nécessaire à la gestion d'un R.B.C., une sorte de B.A.-BA du métier. Le département du Cher nous offre l'exemple d'un tel cycle de 30 heures (en 5 jours répartis sur 2 mois) : toutes les matières sont passées en revue, mais de manière évidemment sommaire. Le contenu est relativement équilibré :

- indexation, visite d'une B.M. , de la B.C.P. 6 h.
- catalogage, prêt 6 h.
- visite de la B.C.P. - entretien des livres 6 h.
- accueil du public, animation, publicité 6 h.
- commandes, budget, administration 6 h.

La B.C.P. de la Moselle a mis sur pied un "cycle de base" de 24 h. (réparties sur 4 jours), axé essentiellement sur les aspects techniques (B,a) et complété par des séances d'une journée au choix, qui portent sur la partie "intégration dans un réseau" (A) et les aspects relationnels (B,b) . En revanche la B.C.P. de la Drôme a organisé (en 1989) un stage "animer une bibliothèque communale" de 40 h. sur une semaine complète, qui met en avant tout ce qui touche à la "médiation" et à la connaissance de la littérature (environ la moitié du programme) au détriment des aspects techniques (B,a , environ 1/5^{ème}). De plus, une préparation au diplôme A.B.F. a été assurée de façon complémentaire pour répondre à la demande de certaines personnes. Le même principe de "petit cycle" a été adopté dans l'Essonne (35 h.) et dans la Loire-Atlantique (12 h.) .

LES "NON - CYCLES" : (voir tableau p. 23)

Par opposition aux cycles, ces formations sont extrêmement courtes et "ponctuelles", et donc proposées séparément. Il s'agit de journées ou de petits stages de 2, 3, 4 jours (rarement plus) qui peuvent être suivis indépendamment les uns des autres, et qui traitent le plus souvent des côtés plus "littéraires" du métier (littératures, analyse d'ouvrages ...).

Ces journées jouent quelquefois un rôle d'approfondissement ou de complémentarité par rapport aux cycles longs, et constituent donc une sorte de formation continue pour ceux qui ont déjà suivi de tels cycles . Le plus souvent, elles tentent d'attirer ceux qui, pour des raisons de disponibilité ou autres, ne peuvent ou ne veulent pas suivre ceux de cycle complet. Dans les deux cas, les B.C.P. jouent sur la "curiosité intellectuelle" des bénévoles, leur goût personnel pour la lecture en leur proposant des thèmes attrayants, motivants, par lesquels les bénévoles sont susceptibles d'être intéressés (la palme du succès revenant sans conteste à la littérature pour la

TABLEAU DES FORMATIONS "NON-CYCLES"

Journées et petits stages	Autres formations moins "directes"
● Formation/Information sur la <u>gestion</u> de la bibliothèque ou sur un aspect spécifique de la gestion <u>Ex:</u> 1 " Journée de formation initiale ", avec des photocopiés de cours, pour initier aux principales tâches à effectuer dans un relais-bibliothèque (Moselle) " Formation Indexation " (2 jours) " L'équipement des livres et les petites réparations d'ouvrages " (1 jour) etc. . . ● "<u>Journées à thème</u>": concernent essentiellement B.b- : connaissance de différents genres littéraires en direction de publics ciblés, ouverture sur toute la production éditoriale, thèmes possibles pour des animations <u>Ex:</u> - " Littérature pour l'enfance et la jeunesse ", " Le conte et la littérature orale ", " Les encyclopédies pour la jeunesse " - " La B.D. ", " Le roman policier ", " Les livres sur la Révolution française ", " Le roman sentimental " - " L'animation au quotidien pluriel ", " L'animation autour de la poésie ", " La chanson française " - " Conférences ": " Le blues et la country music ", " Images et albums " etc . . .	● "<u>Formation sur le terrain</u>": elle consiste quelque sorte à aller travailler sur place avec les bénévoles, pour répondre aux problèmes concrets et pratique les animateurs rencontrent dans leur bibliothèque. Se fait un peu au cas par cas, à la demande. <u>Ex:</u> (Drôme) Mise en place d'un " SABU " = service d'aide bibliothéconomique d'urgence (Saône-et-Loire) Organisation de " journées pratiques " avec un thème tel que " les techniques d'aide aux lecteurs ", " rangement des livres et classement des documentaires ". ● <u>Bulletins de liaison</u>: édités régulièrement par la B.C.P. - Etablissent un lien entre la B.C.P. et les bénévoles, mais aussi entre les bénévoles de tous les relais. Informations concernant l'ensemble du réseau. ● "<u>Brochures B.C.P.</u>": sortes de " mini-manuels " de base qui fixent quelques petites notions de gestion des bibliothèques : cotation, Dewey, services de la B.C.P. ... <u>Ex:</u> (Aude) " Bibliothèque-relais: organisation et animation " (Ain) " Guide du responsable d'un relais de la B.C.P. de l'Ain " (Côte-d'Or) " Catalogage, publicité, bibliothèque, animation, prêt, adresses, fournitures, mobilier, librairies ".

jeunesse !). Quelquefois aussi, ces journées peuvent donner le goût d'en savoir plus et de suivre un cycle ensuite, ou encore constituent une sorte de "dégrossissage" des problèmes, de première phase de formation.

Dans le tableau p. 23 figurent également quelques formations "indirectes" qui, pour être plus proches de l'information et de l'aide pratique que d'une formation au sens strict, n'en sont pas moins négligeables et correspondent parfois aux seules activités de formation d'une B.C.P.

En ce qui concerne la "formation sur le terrain", elle permet une approche pragmatique de problèmes isolés et présente l'occasion d'une mise en commun de difficultés rencontrées quotidiennement par les bénévoles. Elles corrigent également le fait que certaines personnes ne peuvent assister à aucune formation, et offrent une possibilité de formation continue aux personnes déjà formées en cycle long.

Par rapport à l'ensemble de cette typologie, il importe de préciser que, selon les départements, plusieurs formations peuvent coexister ou se combiner. Ainsi, la B.C.P. de l'Isère propose un cycle "Olivre" et différentes "journées à thèmes". En Saône-et-Loire, tout bénévole a le choix entre un cycle "A.B.F. aménagé", des "journées de sensibilisation" et des "journées pratiques". La B.C.P. de la Loire a inclus une sorte de "tronc commun" de 5 jours (sous-traité au CEFREP) dans un cycle A.B.F., auquel s'ajoutent des "journées à thème". A l'inverse, bon nombre de départements n'offrent qu'une seule formule à leurs bénévoles : soit un cycle (comme c'est le cas en Ardèche), soit des "journées à thèmes", soit une formation "indirecte". Les exemples abondent, et l'on comprendra que les "palettes" de formation produisent, à l'échelon national, une indescriptible mosaïque... Il n'y a sans doute pas de choix meilleur qu'un autre, mais le meilleur choix en fonction d'un réseau spécifique, ce qui suppose non seulement une bonne connaissance et analyse de ce réseau, mais aussi une conscience claire - autant que faire se peut - du réseau auquel on désire parvenir.

Enfin, il va de soi que les contenus des formations s'élaborent également à partir des demandes et des besoins des bénévoles. Nous analyserons plus précisément dans la seconde partie de cette étude ce que ces bénévoles attendent de la formation et surtout comment ils la perçoivent et les bénéfices qu'ils en retirent. Pour l'heure, afin de clore cette partie descriptive, nous voudrions aborder le problème du débat entre une formation "trop technique" et une formation plutôt axée sur ce que l'on pourrait appeler la "médiation". Les avis sont très partagés à ce sujet. Les uns jugent la technique très peu utile au niveau d'un R.B.C. ou d'une B.C. et qualifient la formation A.B.F. (justement "technique") de "décalque du C.A.F.B.¹" ou de "C.A.F.B. revisité". Les autres pensent que le catalogage peut être simplifié, mais qu'en revanche, l'indexation-matières doit être écartée, car trop complexe. D'autres encore estiment qu'un

¹ Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire : diplôme professionnel préparé en un an, pour des emplois de catégorie B dans tous les types de bibliothèques, voir p.83-84.

catalogue n'est pas indispensable, et que seul importe un inventaire correctement tenu. M. Perret (Drôme) signale le risque des bénévoles " qui se précipitent sur la technique et s'y réfugient". Certains directeurs préféreront ainsi une formation "Olivre" qui base son programme sur la question "une bibliothèque pour quel faire? ", à une formation A.B.F. privilégiant à l'évidence le "comment faire?". Nombreux en tout cas sont ceux qui insistent sur la nécessité d'ouverture sur des domaines plus larges que les "techniques pures".

Il est difficile et délicat l'équilibre entre le "savoir-faire technique" et le "savoir-communiquer" ! Pourtant, comme le souligne Marie-Claire Germanaud (bg 44,p. 34 et 35), c'est cet équilibre qu'il faut essayer d'atteindre, sans séparer de façon trop arbitraire (et systématique) les deux éléments :

"Cette médiation (dont la finalité est la rencontre entre un livre et son lecteur) doit s'appuyer sur une logistique efficace (...). L'élaboration de ces outils indispensables à une médiation efficace exige compétence technique et régularité (...), deux notions qui font s'apparenter la bibliothèque davantage à une activité salariée qu'à une action militante ". Cependant, "la gestion de la bibliothèque n'est qu'une petite partie des actions à mener pour rendre le livre vraiment présent dans le tissu social (...). La promotion du livre fait largement appel à l'Imagination et aux ressources personnelles : culture, sens du contact, relations personnelles, "débrouillardise" (...). Il s'agit de faire partager une conviction, un plaisir, voire une passion", ce qui correspond à l'image de "militant du livre" souvent véhiculée par le bénévole.

Le reproche de trop grande technicité fait à l' A.B.F. nous semble dans une large mesure justifié. En effet, les programmes de centres "traditionnels" (les plus anciens) tels que Lyon et Paris accordent incontestablement une part importante aux aspects les plus techniques du métier, et rendent cette formation similaire, quoique à un niveau plus élémentaire, à la formation "institutionnelle" au métier de bibliothécaire, délivrée dans le cadre de la préparation au C.A.F.B.. De plus, personne n'ignore que le manuel de l'A.B.F. est notamment utilisé par les étudiants bénéficiant de cette formation.

Qu'elle soit ou non trop technique, nous pensons surtout que la formation A.B.F "traditionnelle" n'est pas totalement adaptée aux réseaux complexes des B.C.P., et ce essentiellement parce qu'elle s'adresse à un public bien plus large que celui des bénévoles de bibliothèques en milieu rural. Ce n'est, du reste, que depuis 1982 environ que ces derniers se sont en quelque sorte "greffés" sur un public initial : bibliothécaires bénévoles de centres sociaux, de prisons, d'hôpitaux, employés de grandes bibliothèques, etc... A partir de cette date, la demande de ce nouveau public a été telle qu'il constitue aujourd'hui près de la moitié des formés de l'A.B.F.. Mais cette situation a également engendré une insatisfaction de la part de certaines B.C.P., et l'on a vu apparaître peu à peu des centres A.B.F.. ayant pour siège une B.C.P., proposant et organisant des cycles de "formation A.B.F. aménagés" en direction d'un public uniquement composé de bénévoles de leurs réseaux.

La formation A.B.F. en elle-même présente d'excellents éléments, et reste, en dépit de certaines critiques, une "référence" au plan national. Pour cette raison, elle procure à bon nombre de formations de B.C.P. un cadre pédagogique et une garantie de compétence (un

catalogue n'est pas indispensable, et que seul importe un inventaire correctement tenu. M. Perret (Drôme) signale le risque des bénévoles " qui se précipitent sur la technique et s'y réfugient". Certains directeurs préféreront ainsi une formation "Olivre" qui base son programme sur la question "une bibliothèque pour quoi faire? ", à une formation A.B.F. privilégiant à l'évidence le "comment faire?". Nombreux en tout cas sont ceux qui insistent sur la nécessité d'ouverture sur des domaines plus larges que les "techniques pures".

Il est difficile et délicat l'équilibre entre le "savoir-faire technique" et le "savoir-communiquer" ! Pourtant, comme le souligne Marie-Claire Germanaud (bg 44,p. 34 et 35), c'est cet équilibre qu'il faut essayer d'atteindre, sans séparer de façon trop arbitraire (et systématique) les deux éléments :

"Cette médiation (dont la finalité est la rencontre entre un livre et son lecteur) doit s'appuyer sur une logistique efficace (...). L'élaboration de ces outils indispensables à une médiation efficace exige compétence technique et régularité (...), deux notions qui font s'apparenter la bibliothèque davantage à une activité salariée qu'à une action militante ". Cependant, "la gestion de la bibliothèque n'est qu'une petite partie des actions à mener pour rendre le livre vraiment présent dans le tissu social (...). La promotion du livre fait largement appel à l'imagination et aux ressources personnelles : culture, sens du contact, relations personnelles, "débrouillardise" (...). Il s'agit de faire partager une conviction, un plaisir, voire une passion", ce qui correspond à l'image de "militant du livre" souvent véhiculée par le bénévole.

Le reproche de trop grande technicité fait à l' A.B.F. nous semble dans une large mesure justifié. En effet, les programmes de centres "traditionnels" (les plus anciens) tels que Lyon et Paris accordent incontestablement une part importante aux aspects les plus techniques du métier, et rendent cette formation similaire, quoique à un niveau plus élémentaire, à la formation "institutionnelle" au métier de bibliothécaire, délivrée dans le cadre de la préparation au C.A.F.B.. De plus, personne n'ignore que le manuel de l'A.B.F. est notamment utilisé par les étudiants bénéficiant de cette formation.

Qu'elle soit ou non trop technique, nous pensons surtout que la formation A.B.F "traditionnelle" n'est pas totalement adaptée aux réseaux complexes des B.C.P., et ce essentiellement parce qu'elle s'adresse à un public bien plus large que celui des bénévoles de bibliothèques en milieu rural. Ce n'est, du reste, que depuis 1982 environ que ces derniers se sont en quelque sorte "greffés" sur un public initial : bibliothécaires bénévoles de centres sociaux, de prisons, d'hôpitaux, employés de grandes bibliothèques, etc... A partir de cette date, la demande de ce nouveau public a été telle qu'il constitue aujourd'hui près de la moitié des formés de l'A.B.F.. Mais cette situation a également engendré une insatisfaction de la part de certaines B.C.P., et l'on a vu apparaître peu à peu des centres A.B.F.. ayant pour siège une B.C.P., proposant et organisant des cycles de "formation A.B.F. aménagés" en direction d'un public uniquement composé de bénévoles de leurs réseaux.

La formation A.B.F. en elle-même présente d'excellents éléments, et reste, en dépit de certaines critiques, une "référence" au plan national. Pour cette raison, elle procure à bon nombre de formations de B.C.P. un cadre pédagogique et une garantie de compétence (un

FICHE SIGNALETIQUE

A.B.F.

Association des Bibliothécaires Français :

Association loi 1901, fondée en 1906. (65 rue de Richelieu 75002 PARIS)

Se préoccupe de la formation professionnelle dès les années 30, notamment pour " les oubliés des diplômes ". En 1978, reconnaissance par la Délégation à formation professionnelle comme organisme de formation professionnelle.

FORMATION ELEMENTAIRE

PUBLIC : Personnes en fonction, à titre bénévole ou salarié, dans une bibliothèque : municipale, associative, d'entreprise, de centre social, d'hôpital, de prison ou relais de B.C.P.. Environ 350-400 formés en 88-89.

DUREE : Environ 100 heures réparties d'octobre à juin. Stage pratique en bibliothèque (3 jours). Travaux personnels et visites de bibliothèques.

OBJECTIFS : Faire connaître les techniques de base du métier à des personnes dont le niveau d'instruction générale est celui du brevet des collèges, voire du baccalauréat. Donner une meilleure qualification à ces personnes.

PROGRAMME : Celui du manuel Le Métier de bibliothécaire (Bg 43) :

- gestion et administration d'une bibliothèque
- recherche et acquisition d'ouvrages
- rédaction de fiches et constitution de catalogues
- initiation à l'analyse d'ouvrages pour enfants et adultes

SANCTION : Examens avec une partie écrite (sujets nationaux) et une partie orale (jury comprenant dans chaque centre des membres itinérants délégués par le bureau national de l'association). En cas de succès est délivré un " diplôme A.B.F. ", en cours d'homologation.

La formation est assurée par des centres régionaux, 16 en 1988-89 : Belfort, Bourg-en-Bresse, Chaumont, Lyon, Saône-et-Loire (2 centres), Montbrison, Moulins, Mulhouse, Nancy, Niort, Paris, Reims, Rennes, Troyes, Versailles. (9 B.C.P., 6 B.M.). Un travail d'harmonisation a été mené permettant un fonctionnement de même niveau et de même qualité pour les différents centres. Prévision 89-90 : 18 centres.

COUT : Frais d'inscription de 200 à 800 F par personne (selon les centres, et selon la prise en charge d'un employeur ou d'un organisme).

FICHE SIGNALÉTIQUE

CEFREP

Centre d'Etudes, de Formation et de Recherche pour les Entreprises et les Professions :

Association loi 1901, fondée en 1958. (Place de la mairie CIDEX 242 CROLLES 38190 BRIGNOUD)

Subvention de fonctionnement : Conseil Général de l'Isère

Lieu pour séjours de groupes, séminaires, sessions de formation. Intervient dans les domaines de la formation professionnelle (diverses branches) et de la formation continue inter-entreprises. Peut effectuer une analyse des besoins et collaborer à l'élaboration et à la réalisation de plans de formation. Préparation d'une unité technique "livre et art contemporain" dans le cadre du diplôme d'Etat pour les fonctions d'animateur (D.E.F.A.) , en collaboration avec la Direction départementale de la Jeunesse et des Sports.

CYCLE " OLIVRE ", mis en place en 1984, à la demande de la Direction du Livre et de la Lecture.

PUBLIC : Responsables bénévoles ou salariés d'une bibliothèque en milieu rural, dans une petite commune, dans une collectivité.

DUREE : 60-70 heures réparties sur 10-12 jours. Travaux personnels.

OBJECTIFS : Fournir des outils de travail pour l'animation, le développement et la gestion d'un fonds de livres. Favoriser la réflexion sur les conditions de la promotion du livre aujourd'hui.

PROGRAMME :

- gestion d'un fonds de livres
- la bibliothèque, ses partenaires, ses publics
- les livres et la lecture

SANCTION : Certificat de formation.

Depuis 1984, plusieurs cycles ont été programmés en collaboration étroite avec les B.C.P. des Alpes-Maritimes, de la Corse, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, de la Savoie (pour 1990, Côte-d'Or). Un chargé de formation coordonne et anime le cycle en permanence (soit à la B.C.P., soit dans une bibliothèque du réseau B.C.P.).

Un cycle de formation pour les T.U.C. travaillant en bibliothèque a également été mis en place (avec le concours de la DRAC Rhône-Alpes).

COUT de la prestation (facturation à la B.C.P.) : 37 000F pour l'action de formation + frais pour les déplacements et l'hébergement éventuel du chargé de formation et des intervenants.

"label") non négligeables. Néanmoins, au regard de ces dernières, elle doit être repensée et redéfinie dans l'optique de réseaux et d'un public bien spécifiques.

Pour autant, il ne nous paraît pas souhaitable de condamner trop rapidement la technique dans le contenu des formations. N'est-elle pas nécessaire en un sens pour conforter les bénévoles dans leur position de "bibliothécaire", et pour que puisse s'établir un véritable dialogue entre eux et les professionnels ? C'est peut-être grâce à la technique, susceptible de devenir un terrain commun de discussions, que les bénévoles pourront devenir de véritables "partenaires" de la B.C.P. et non plus de simples "assistés". Sur cette base commune (se résumant à un apprentissage "traditionnel" des techniques) seront ensuite abordés les problèmes plus complexes, plus subtils, relatifs au "savoir-communiquer". L'enseignement de ce dernier, en effet, est plus délicat, car il ne s'agit pas seulement d'apprendre. Le "savoir-communiquer" recouvre en grande partie le dialogue lecteur-bibliothécaire qu'affectionnent tout particulièrement, on le verra, les bénévoles responsables de bibliothèque. Cependant, pour dialoguer au mieux avec les lecteurs, il faut apprendre à connaître les livres et savoir comment se renseigner sur eux. Ceci requiert à la fois une culture littéraire pour conseiller le lecteur qui vient à la bibliothèque sans savoir "quoi lire", et une culture générale pour répondre aux demandes documentaires du type "Je voudrais quelque chose sur..." ou "pour...". Or ces deux cultures précisément ne s'apprennent pas mais s'acquièrent au fil des ans pour un développement progressif du sens critique, du goût, du jugement (nécessaires également pour les acquisitions d'ouvrages par exemple). Almer les livres est une chose, connaître les livres et les lecteurs en est une autre !

Après le point de vue "bécépiste", si l'on peut s'exprimer ainsi, il convient de s'intéresser à celui "du terrain", et donc de confronter l'ensemble des "constructions" mises en place par les B.C.P. aux motivations, aux sentiments, aux problèmes des bénévoles et des élus.

II - LA FORMATION VUE ET VECUE PAR SES DESTINATAIRES

1) Le point de vue des bénévoles.

Pour cette partie, nous nous sommes appuyés sur les questionnaires retournés par les bénévoles formés ou non (voir annexes 4 et 5), sur les entretiens effectués lors de notre stage en Saône-et-Loire (voir annexes 6 et 7), ainsi que sur des "devoirs de bibliothéconomie", premiers travaux personnels¹ du cycle de formation A.B.F. organisé par la B.C.P. de Saône-et-Loire, dont l'intitulé du sujet est : "Pouvez-vous exposer en une page les motivations et intérêts qui vous incitent à travailler dans votre bibliothèque?".

Le profil sociologique des personnes formées ou à former est extrêmement difficile à établir. La seule certitude en la matière est qu'il s'agit en très large majorité de femmes², de tous les âges :

- des jeunes femmes d'environ 30-35 ans, mères au foyer élevant leurs enfants, s'investissant dans la bibliothèque pour "sortir de leurs casseroles"

- des femmes de 40 à 55 ans dont les enfants sont élevés et qui désirent reprendre une activité (rémunérée ou non)

- des retraitées, souvent d'anciennes institutrices ou enseignantes ou libraires.

Beaucoup d'entre elles sont sans activité rémunérée, quelques-unes sont conseillères municipales ou adjointes au maire. On rencontre cependant quelques personnes rémunérées qui présentent des statuts particuliers :

- des gens effectuant divers stages d'insertion (TUC, PIL...) ou des objecteurs de conscience

- des employés de bibliothèque

- des personnes rémunérées pour des emplois non spécifiques à la bibliothèque : secrétaires de mairie, enseignants, représentants d'association...

En ce qui concerne la sélection au moment des inscriptions pour les cycles longs, il semblerait que les règles soient différentes selon les départements, certaines BCP refusant les TUC, d'autres n'acceptant ni les TUC ni les ressortissants des Centres régionaux de la fonction publique territoriale (c'est-à-dire les employés de bibliothèque)³, d'autres encore ne faisant aucune distinction de "recrutement".

Ces maigres éléments sont à peu près les seuls variables et sûrs pour le profil sociologique du public qui nous intéresse, étant entendu qu'il existe de nombreux "cas particuliers". Une population diversifiée, de niveaux d'études très hétérogènes (depuis le brevet des collèges jusqu'à la maîtrise, voire le doctorat !), impliquera évidemment des motivations nombreuses et différentes, tant pour l'exercice d'une activité en bibliothèque que pour la

¹ Pour les années scolaires 1986/87, 1987/88, 1988/89, soit au total une centaine de devoirs consultés.

² Ce qui expliquera l'emploi du genre féminin un certain nombre de fois dans notre texte.

³ voir fiche signalétique p.75.

poursuite d'une formation. Il est toutefois possible, et nécessaire, de distinguer trois catégories de bénévoles selon "le rang" occupé au sein de la bibliothèque :

- les "leaders", ou "responsables" de la bibliothèque
- les assistants qui secondent les responsables
- les bénévoles "d'appoint", qui viennent peu et irrégulièrement à la bibliothèque.

Le degré de motivation varie souvent en fonction de cette hiérarchie. Elle est généralement la plus forte dans la première catégorie et infime, voire inexistante, dans la dernière. Cette motivation est également à comparer avec la nature et le degré de développement des structures (plus la bibliothèque est vivante, plus les bénévoles sont motivés).

Nous avons tout de même essayé de tirer quelques grandes lignes d'après ce que nous avons pu rassembler comme témoignages et entretiens pendant trois mois. Etant donné les limites de cette étude en temps et en nombre de personnes sondées, il va de soi que nous avançons nos conclusions avec la plus grande prudence, et qu'elles ne doivent nullement être considérées comme des affirmations définitives. Ces vues mériteraient d'être précisées, affinées ou corrigées par une véritable étude statistique à plus grande échelle (dans plus de départements, avec plus de questionnaires) et sur une durée plus longue.

De la même façon, nous avons conscience que la typologie proposée pour les "personnes à former" (voir tableau p.32) est proche de la caricature, et que nombre de cas figureront incontestablement dans des "zones intermédiaires", mais nous voulons donner un aperçu global et schématique auquel nous pourrions ensuite nous référer pour faciliter une analyse. Ce tableau permet d'autre part de comprendre que les motivations, les intérêts, les demandes, les besoins en matière de formation ne peuvent pas être les mêmes selon que l'on considère tel ou tel type de bénévole. La réalité à ce niveau est encore bien plus complexe, dans la mesure où certaines des motivations des "pures et dures" peuvent rejoindre celles des "militantes", dans la mesure où des "fourmis" peuvent à terme passer dans la catégorie des "calculatrices", etc...

Une des premières questions posée aux bénévoles concerne les motivations qui les ont conduites à exercer une activité bénévole en bibliothèque. En effet, il nous a semblé intéressant de mettre ces motivations en parallèle avec celles qui les ont incitées à suivre une formation. Nous avons ainsi constaté qu'elles se rejoignent sur les principaux points et plus précisément, que les désirs ou les besoins de se former sont liés plus ou moins consciemment et avec plus ou moins d'intensité aux raisons originelles de l'activité en bibliothèque. Autrement dit, plus le désir de faire cette activité et plus la part d'investissement personnel sont élevés, plus la formation bénéficiera a priori d'une image positive (et sera jugée utile, nécessaire, indispensable). Ceci est confirmé par le raisonnement "jusqu'au-boutiste" de certaines bénévoles, pour qui l'engagement bénévole dans une activité implique l'engagement à "la faire bien, de son mieux" et par conséquent, "c'est logique de faire la formation".

L'analyse des questionnaires, entretiens et devoirs écrits fait ressortir trois motivations

TYPOLOGIE DES PERSONNES FORMEES OU A FORMER

32

les "LOCOMOTIVES"	les "PURES ET DURES"	Elles ne comptent ni le temps, ni l'argent, ni l'énergie (consacrent souvent plus de 10h/semaine à cette activité). <u>Règle d'or</u> : aucune rémunération, même si on la leur proposait . Bénévolat au sens le plus pur du terme : un DEVOUEMENT complet ! Elles sont en général prêtes à se former .
	les "MILITANTES"	Elles sont en général les "responsables dynamiques", consacrant beaucoup de temps à leur activité. Elles ne demanderont pas de rémunération mais l'accepteraient si on la leur proposait. Parmi elles, se trouvent souvent les "fondatrices". Elles se forment avec enthousiasme la plupart du temps, et désirent "faire avancer" leur bibliothèque.
	les "CALCULATRICES"	Elles considèrent que le bénévolat a ses limites (en temps et en argent), et par conséquent ne sont prêtes à s'investir plus qu'à la condition d'être rémunérées. Elles songent parfois à en faire un métier, à suivre la formation pour le C.A.F.B. Elles sont responsables ou "1 ^{ères} assistantes". Elles se forment volontiers si les obstacles ne sont pas trop nombreux.
les "WAGONS"	les "FOURMIS"	Il s'agit de l'ensemble vaste et hétéroclite des "assistantes". Elles sont moins investies dans la bibliothèque, et restent dans les limites strictes du bénévolat, sans vouloir aller plus loin . Elles effectuent plutôt les tâches techniques, le "travail dans l'ombre". Elles sont très sensibles aux obstacles familiaux et pratiques pour suivre une formation.
	les "INEBRANLABLES"	Celles pour qui la bibliothèque est un passe-temps et qui ne semblent en tirer aucune richesse personnelle Il s'agit souvent de personnes retraitées (ou de femmes de notables tenant un salon mondain !). Elles se cantonnent au prêt ou à couvrir les livres. Elles ne se remettent pas en cause et ne prennent pas d'initiative. Elles sont là parce qu'elles ont toujours été là ? Elles ne sont pas conscientes de la nécessité de se former, et trouvent tous les prétextes pour ne pas le faire.

N.B. Cette typologie ne tient pas compte des "cas particuliers" tels que les personnes qui ont déjà un autre emploi ou celles qui sont déjà rémunérées (employées, vacataires . . .), ce qui ne les exclut pas pour autant des projets de formation.

déterminantes pour une activité en bibliothèque : l'amour des livres, la participation à la vie locale, la notion mixte de bénévolat-dévouement et de service public. Les principales raisons de se former peuvent être mises en rapport avec chacune des motivations.

■ L'amour des livres : Il est presque toujours cité en premier lieu et se présente comme la condition nécessaire (mais non suffisante) pour exercer une activité en bibliothèque. Il existe le plus souvent "depuis toujours", c'est-à-dire qu'il y a eu sensibilisation à la lecture dès l'enfance d'une manière ou d'une autre (par le biais des contes, de la fréquentation des bibliothèques au collège...). De plus, il se double d'un attrait pour "l'objet livre, d'un plaisir à être en contact "physique" avec lui, à le feuilleter, le ranger, le couvrir, le respirer !

Cet amour des livres est immédiatement lié au désir de le faire partager avec les autres. Les bénévoles attribuent une très grande valeur à la notion de partage. Le livre est sans conteste investi du pouvoir d'installation d'un dialogue avec autrui. Grâce à cela, les bénévoles désirent donner le goût de lire à tous, mais plus particulièrement, dans une finalité éducative ou pédagogique, aux enfants et aux jeunes (réhabilitation de la lecture face à la "télé envahissante", lutte contre l'illettrisme des jeunes...).

Dans les motivations qui incitent à se former, ce sont la "soif d'apprendre" et la "curiosité intellectuelle" qui correspondent à cet amour des livres. La formation, comme la lecture, est l'occasion de découvrir quelque chose de nouveau, un autre univers, de s'enrichir intellectuellement, de se cultiver. Elle permet surtout de prendre conscience que la passion des livres et la bonne volonté sont insuffisantes pour compenser l'absence de compétences. Aussi, nombre de bénévoles se traitent-elles assez facilement de "novices" ou "ignorantes" de la fonction, et reconnaissent volontiers qu'elles sont "riches de bien plus d'enthousiasme et de bonne volonté que de compétences". Cependant, il est difficile à ce sujet de faire la part entre un discours propre aux bénévoles et un discours distillé par les B.C.P. lors de la formation, qui aurait été digéré et serait ensuite reproduit dans les questionnaires. Sans doute, la nécessité d'une formation avant de la suivre n'est-elle pas tout à fait consciente ou évidente pour certaines bénévoles. Les "assistantes" en particulier nous ont semblé moins convaincues a priori de la nécessité d'une formation que les responsables. Les premières se forment quelquefois, voire souvent, sous la pression des secondes, ou pour les accompagner (elles peuvent ainsi se soutenir les unes les autres). Mais, même si certaines bénévoles ne jugent pas la formation très utile avant de se former, il semblent qu'elles soient persuadées du contraire après la formation, ce qui tendrait à signifier d'une part que les leçons de la B.C.P. ont été bien assimilées, et d'autre part que ces leçons ont pu aboutir plus tard à des résultats effectifs et positifs dans la pratique.

■ La participation à la vie locale : S'occuper de la bibliothèque représente pour beaucoup un moyen de s'insérer, de s'investir dans la commune. L'intégration dans la commune vaut surtout pour toute une catégorie de bénévoles qui se trouvent déracinées (après avoir quelquefois vécu en ville) parce qu'elles ont suivi un mari qui a pris sa retraite ou a été nommé

dans une autre commune. L'une d'entre elles, par exemple, déclare s'être sentie " isolée dans sa campagne ". La bibliothèque, comme le livre, offre alors la possibilité d'établir le dialogue avec les gens de la commune, d'entrer ou d'être en contact avec eux. Cette convivialité se retrouve également au sein de la bibliothèque, entre les bénévoles de l'équipe, où l'on ne compte plus "les heures passées en parlottes".

Sur le plan de la formation, la possibilité de rencontrer d'autres personnes, professionnels et bénévoles, lors des stages, est un facteur motivant indéniable. On y voit essentiellement l'intérêt de discuter avec des personnes qui font face aux mêmes difficultés, d'échanger des idées, des informations. La confrontation des expériences permet de comparer sa petite bibliothèque avec d'autres, et donc de relativiser certains problèmes. En outre, elle fait découvrir, ou la rend manifeste, l'appartenance à un réseau de multiples bibliothèques.

■ La notion mixte de bénévolat et de service public: Etre bénévole en bibliothèque (mais on pourrait aisément généraliser) c'est avant tout " se rendre utile ", " malgré l'âge " parfois, et " faire le bien de tous ". L'activité bénévole prétend ainsi être une sorte de mission sociale qui signifie souvent consciemment ou non une valorisation personnelle. Sous un aspect plus militant, le développement de l'accès à la lecture est perçu comme un moyen de "faire vivre la démocratie " . La part d'égoïsme inhérente à l'activité, à savoir la satisfaction d'un goût personnel pour la lecture et la possibilité de suivre l'actualité des livres, est toujours complétée ou compensée par un don de soi: "travailler dans une bibliothèque, c'est donner" . L'expérience peut de ce fait être vécue comme un enrichissement pour les bénévoles autant que pour les lecteurs.

Ce dévouement se confond plus ou moins avec une intuition ou une idée de service public, exprimées par le désir de " se mettre au service de la collectivité ". Le cas n'est pas rare d'une conseillère municipale souhaitant créer une bibliothèque afin d'en faire son œuvre et de s'affirmer par la même occasion au sein du conseil municipal. La bibliothèque est alors considérée comme un service public qui entend répondre aux besoins de lecture de toute la commune.

On rejoint ici la principale raison invoquée par la majorité des bénévoles pour se former, et qui réside dans la perspective d'une meilleure gestion de la bibliothèque et d'une amélioration du service au public¹. En effet, elles souhaitent pouvoir, grâce à la formation, assurer dans les meilleures conditions possibles le fonctionnement de la bibliothèque, et, ainsi que le déclare une bénévole, " trouver les moyens de donner envie de lire aux personnes qui ne vont pas spontanément vers le livre ".

Toutes ces grandes lignes de motivations sont confirmées par les résultats des 34 questionnaires 1 , 2 et 3 (voir annexes 4 et 5). La répartition des motivations pour l'activité en bibliothèque est la suivante²:

¹ Voir le dépouillement des questionnaires annexe 5.

² Chaque chiffre correspond au nombre de fois où la case a été cochée.

Passe - temps, loisir	9
Manière d'exprimer votre amour du livre	26
Moyen d'être en contact avec le public	27
Manière de participer à la vie locale	22
Travail	1

Pour les 24 questionnaires 1 et 2, la question sur les raisons qui ont incité à suivre une formation donne les résultats suivants:

Des gens qui l'ont suivie vous en ont parlé	2
Par curiosité intellectuelle, par soif d'apprendre	13
Cela vous semblait utile pour mieux gérer votre bibliothèque	21
Pour rencontrer des professionnels et des bénévoles	12
Proposition et incitation de la B.C.P.	12
Pour un avenir professionnel	5

Les directeurs de B.C.P., lors des interviews téléphoniques, sont conscients de cet état de fait, puisqu'à la question sur les motivations qui, d'après eux, poussent les bénévoles à se former, l'amélioration du travail dans le relais et la rencontre d'autres personnes (pour ne pas se sentir isolé) ont été le plus souvent citées. Viennent ensuite, à égalité, la participation à la vie de la commune (pour s'y intégrer, pour y gagner une "place valorisante") et la "soif d'apprendre". M. Micol (Rhône) signalait en outre une modification dans bien des cas du sens donné au bénévolat qui, de dévouement pur et simple, serait passé à une volonté de tirer un certain profit, une certaine satisfaction personnelle en contre-partie du travail bénévole.

Notons, de plus, que ces aspects priment à la fois le côté "loisir, passe-temps", qui correspond à une représentation traditionnelle de l'activité bénévole, et son contraire, le travail. Ces deux éléments, néanmoins, ne sont pas totalement absents et la case "travail" en particulier a été cochée assez souvent (six fois) pour les douze questionnaires 1. Ce trait ressort à nouveau dans les questions sur le souhait d'être rémunéré, dont les réponses sont 11 fois "oui" et 10 fois "non" pour les 22 questionnaires 1 et 3¹. Au sujet de la possibilité d'une rémunération, signalons que les entretiens et les questionnaires présentent dans un premier temps le bénévolat comme un don de soi et une disponibilité (personnes en retraite, femmes au foyer). Aussi, le réflexe premier lorsque l'on aborde la question de rémunération, est-il souvent de répondre : "ce n'est pas le but", c'est-à-dire que le temps libre et le plaisir sont les moteurs de l'activité bénévole. Les "pures et dures" resteront catégoriques sur ce plan. D'autres, en revanche accepteraient éventuellement une rémunération, et reconnaissent alors "qu'il y a des contraintes". Le "bénévolat-liberté" est nuancé en "c'est comme un travail que je fais avec plaisir". D'autres encore visent à terme un emploi et considèrent ainsi que "c'est travailler sans être rémunéré".

Bien souvent, l'enthousiasme manifesté au début de l'activité conduit à dépenser sans compter son énergie, son temps, son argent. Puis, lorsque problèmes et difficultés

¹ Le questionnaire 2 s'adressant à des personnes formées et rémunérées n'a pas lieu de figurer ici.

surgissent, cette dépense est moins acceptée. Le développement de la bibliothèque (auquel pousse la B.C.P. et la formation) implique un surcroît de travail et fait naître le souhait d'une rémunération. L'absence de cette dernière pose bientôt problème, malgré ou en raison de la volonté d'en faire toujours plus pour la bibliothèque. Le leitmotiv en la matière est : "le bénévolat a ses limites", des limites en temps, sinon "cela devient de l'exploitation". Certaines se cantonnent dans ces limites et n'envisagent nullement, pour diverses raisons, d'en sortir. D'autres désirent aller plus loin, parce qu'elles sont plus ambitieuses pour la bibliothèque et/ou pour elles-mêmes. La formation dans ce contexte se rapproche d'une "professionnalisation", terme quelque peu déroutant pour les bénévoles, et dont nous aurons l'occasion d'analyser plus précisément la perception qu'elles en ont. Notons qu'à l'inverse, la formation étant considérée comme une professionnalisation, ne peut forcément concerner, pour certaines, que des personnes rémunérées.

Si nous nous attachons à présent aux apports de la formation selon les bénévoles, disons d'emblée - et cela est plutôt réconfortant pour ceux qui l'organisent - qu'elle apporte toujours quelque chose aux bénévoles et que, dans l'ensemble, elle répond à leurs questions. Ces apports se situent à plusieurs niveaux :

- Sur le plan de l'activité en bibliothèque, la motivation rejoint le résultat. Les bénévoles suivent une formation pour mieux gérer leur bibliothèque et semblent effectivement utiliser ce qu'elles ont appris pour une gestion plus efficace. Les formations "non-cycles" leur apportent une meilleure connaissance de certains domaines de la littérature.

- Sur le plan personnel, la formation représente un enrichissement, un élargissement de la culture littéraire, voire générale, une ouverture sur des matières inconnues. Elle a également souvent permis de "se dérouiller", de reprendre des études pour ne pas "s'encroûter". La rencontre d'autres personnes a constitué un plaisir certain et a apporté d'autres points de vue. Dans le cadre du cycle A.B.F., le stage en bibliothèque, lorsqu'il s'est effectué dans de bonnes conditions, reste pour beaucoup une expérience inoubliable. En revanche, en ce qui concerne d'éventuels changements de relations avec les autres membres de l'équipe, ils ne sont jamais évoqués. Les bénévoles formées ne se posent apparemment pas souvent en détentrices d'un savoir qui les investit d'un pouvoir sur les autres membres, même si le fait se produit sans doute de temps en temps. Les directeurs, quant à eux, nous ont signalé à plusieurs reprises ce phénomène de "prise de pouvoir" qui finit par chasser tous les autres bénévoles, lassés d'être considérés comme des incompetents et de se sentir devenir inutiles.

- Sur le plan des relations avec le personnel de la B.C.P., il s'agit surtout d'un changement dans l'image que l'on se forge de professionnels omniscients et infaillibles (ou presque). En tant que formateur et enseignant, le personnel fait découvrir et essaye d'inculquer de nouvelles connaissances, mais sans avoir la science infuse. Lui aussi peut douter (pour l'indexation Dewey, par exemple...), lui aussi suit certains cours parce qu'il ne possède pas aussi bien certaines "ficelles du métier" que d'autres. Les bénévoles sont sensibles à la "bonne ambiance" qui règne et à l'attention dont elles sont l'objet (le fait, entre autres, qu'on ne les méprise pas pour leur faible

REFLEXIONS DE BENEVOLES SUR ...

LEUR ACTIVITE EN BIBLIOTHEQUE:

- " Vivre une retraite paisible mais pas trop égoïste . "
- " Je considère par ailleurs ce " travail " comme une mission d'intérêt général . "
- " Je cherche à m'intégrer en alliant l'utile à l'agréable . "

LA FORMATION:

- " Il est souhaitable de connaître toutes les "ficelles " du métier pour être plus efficace au sein de la bibliothèque. "
- " En tant que bénévole, il est impossible d'imaginer toutes les connaissances techniques et intellectuelles nécessaires pour organiser et gérer une bibliothèque. "
- " Nous n'avons pas l'impression d'être " inférieures " aux professionnels. "
- " Le nombre de choses que j'ignorais ! "
- " Je souhaitais acquérir des compétences dans le domaine de la promotion de la lecture. "
- " Je n'avais pas d'a priori, mais j'ai découvert d'autres bibliothèques. "
- " Cette formation était pour moi l'inconnu . "

LE BENEVOLAT EN BIBLIOTHEQUE:

- " La bibliothèque c'est donner aux gens les moyens d'être en contact avec les livres. "
- " Cela finit par être astreignant lorsqu'il n'y a personne pour aider. "
- " Quand les difficultés augmentent, le bénévolat diminue. "
- " J'aimerais consacrer mon temps à la bibliothèque, mais pas en bénévolat. Avec tout le travail que cela représente, si l'on veut en faire une bibliothèque vivante et variée en tous genres, cela devient de l'apostolat. "
- " Certaines activités bénévoles peuvent se faire n'importe comment, mais pas celle-là: une bibliothèque c'est autre chose. "
- " Je tends à la (l'activité bénévole) considérer de plus en plus comme un travail car j'y consacre à présent " trop " de temps. "
- " Faire quelque chose pour son plaisir et sans être rémunéré. "

niveau).

Comme on peut donc le constater, la formation de manière globale est jugée très positivement. Il est toutefois possible de nuancer quelque peu cette affirmation par l'analyse de ce qui a surpris les bénévoles entre le moment où débute la formation et celui où elle s'achève. Ces surprises dépendent évidemment de la situation d'attente dans laquelle elles se trouvaient initialement. Certaines se sont inscrites dans le but de mieux faire leur "travail", d'autres par esprit de curiosité, d'autres encore n'attendent rien de très précis. De ce fait, les surprises, quand il y en a, proviennent

- soit de la quantité importante, non soupçonnée, de connaissances à acquérir, perçue quelquefois négativement en raison de "l'aspect touffu et rébarbatif de certains cours",
- soit d'une impression de "manque" (le désir de "creuser plus" parce que la formation reste à un niveau élémentaire) ou d'une insatisfaction-déception ("j'attendais un peu plus de conseils pratiques").

Enfin, plusieurs d'entre elles sont sceptiques quant à l'utilité pour leur bibliothèque des matières très techniques (le catalogage par exemple).

Ce dernier élément nous ramène au débat évoqué plus haut, et soulevé par les directeurs des B.C.P., sur les formations techniques ou de médiation. Pour les bénévoles et en ce qui concerne l'aspect technique, il faut signaler une certaine contradiction dans les propos et dans les faits : d'un côté, elles ne sont pas toujours convaincues de l'utilité du catalogage (exemple souvent cité parce que synonyme premier de technicité) ; de l'autre, elles aiment à ressembler par ce biais à des professionnels et se prennent donc fréquemment au jeu de la "professionnalisation". Une bibliothécaire professionnelle ayant accueilli à plusieurs reprises des stagiaires bénévoles nous faisait remarquer que le catalogage et ses normes étaient toujours pris très au sérieux et vivement discutés. Elles désirent ensuite réellement appliquer ce savoir dans leur propre bibliothèque.

Cependant, le savoir-communiquer soucie beaucoup les bénévoles dans la mesure où elles sont parfaitement conscientes de leurs lacunes en culture générale et littéraire¹. Cette préoccupation émane aussi bien des responsables qui conseillent les lecteurs mais jugent leur culture insuffisante, que des assistantes qui se sentent peu capables de répondre au public et préfèrent laisser cette tâche aux responsables, tant leur culture leur semble de petit niveau. A la question "la formation a-t-elle répondu à vos questions?", une faible proportion a coché la case "pas toujours". Cela peut être dû à un manque ressenti justement au niveau de l'enseignement du savoir-communiquer. "La B.C.P. n'apprend pas toujours à répondre aux questions des lecteurs", nous a-t-on dit. Mais il est vrai que l'enseignement ici devient particulièrement délicat, et la demande facilement démesurée. Pour preuve, cette réponse naïve mais significative d'une bénévole non formée à la question "comment vous représentez-vous cette formation?" :

¹ Signalons toutefois que ce problème de culture générale déficiente concerne aussi bon nombre de professionnels!

"Beaucoup de culture générale d'abord", et suit une énumération de multiples domaines de la connaissance! Ce malentendu reflète bien l'attente d'une formation encyclopédique, et l'image d'une B.C.P. détentrice de tout le savoir...

Pour finir, nous n'évoquerons que très superficiellement les raisons pour lesquelles des bénévoles ne suivent pas de formation, d'une part parce que nous avons recueilli peu d'informations à ce sujet, d'autre part parce qu'il est difficile de discerner les obstacles pratiques réels (souvent invoqués) des freins psychologiques, des prétextes, d'une inconscience de la nécessité de suivre une formation, c'est-à-dire quelquefois d'une certitude d'en savoir assez pour les tâches à accomplir. Les bénévoles formées ont également rencontré des difficultés (savoir s'organiser pour suivre les cours, refaire des "devoirs" à la maison, etc...) mais les ont surmontées parce qu'existaient une volonté, une motivation et un désir "de se prouver quelque chose". Alors, faut-il affirmer "qui veut vraiment, le peut"? Nous n'avons pas relevé de forts a priori négatifs quant à la formation elle-même, mais plutôt l'impression des bénévoles que cette formation sera peu exploitable sur le terrain étant donné la petite taille de la structure et la faible demande des lecteurs. Ceci confirme, si l'on omet les cas de mauvaise foi ou d'ignorance (exprimées par "les gens ne lisent pas" ou "la formation n'amènera pas plus de lecteurs"), que la motivation est liée au degré de développement de la bibliothèque. Les personnes les plus motivées sont celles qui éprouvent l'envie d'animer et d'agrandir leur bibliothèque et qui savent qu'elles auront ou qu'on leur donnera les moyens de le faire.

2) Du côté des élus...

Lors d'une intervention sur "l'évolution du métier de bibliothécaire" (colloque de Tulle, bg 39), M. Gattégno, Directeur du Livre et de la Lecture, déclarait :

"Ce qui a été le plus difficile à vivre pour beaucoup de bibliothécaires, c'est l'idée que les élus puissent être compétents en matière de lecture (...). Au début , je disais : ne vous inquiétez pas, vous trouverez auprès de vos élus une écoute. C'était assez peu vrai quand je le disais en 1981. Je le disais peut-être trop tôt (...). Le nombre de villes où la politique de la lecture est devenue un enjeu important pour le conseil municipal est en forte augmentation".

Ce discours, qui ne vise que les grandes villes, est peut-être vérifié pour celles-ci, mais reste très éloigné de la réalité en ce qui concerne les communes de moins de 10 000 habitants, même si une très légère évolution s'est produite sans doute aussi à cette échelle. "Trouver une écoute auprès des élus" est encore trop souvent un problème pour les bénévoles responsables d'une bibliothèque.

Pour des raisons de manque de temps et des problèmes de disponibilité des élus, nous n'avons pu effectuer que trois entretiens (maires et conseillers généraux de communes de 1 700, 2 000 et 6 600 habitants). Il nous est bien entendu impossible de tirer des conclusions réelles sur la base de ces entretiens. Aussi nous contenterons nous de noter quelques remarques qui nous ont paru significatives et de faire part d'une "impression générale" recueillie lors de notre stage. De toute façon nous ne pouvions pas ne pas prendre en considération cet aspect du sujet, dans la mesure où les positions des élus constituent un élément-clef dans le développement des bibliothèques, notamment au niveau de l'embauche éventuelle des bénévoles.

Nous proposons d'emblée une typologie sommaire des élus qui permettra de mieux comprendre les différentes réflexions et remarques évoquées plus loin. Il est bien évident qu'à l'intérieur de chaque catégorie des degrés divers existent et que les frontières entre ces catégories ne sont pas toujours nettes.

- Les élus "fermés", qui ne reconnaissent pas de place à la bibliothèque (souvent dans les plus petites communes). Ils craignent les frais qu'elle peut engager, et découragent les bénévoles en ne faisant rien pour les aider. Ils sont rétifs à tout développement de la structure.
- Les "indifférents" : ceux qui se déchargent de la bibliothèque sur son responsable. Ils ne veulent ni s'en occuper, ni avoir des problèmes, ni prendre de responsabilités. Cependant, ils ne font pas obstacle à son développement et sont prêts à donner de petites aides financières lorsque les bénévoles les demandent.
- Les "prudents" : ils sont convaincus de la nécessité d'une bibliothèque, du rôle qu'elle peut jouer dans la commune. Ils veulent son développement mais restent prudents en matière financière. Ils sont assez mal à l'aise face au "problème" du bénévolat. Ils créent quelquefois des postes d'employés de bibliothèque.

- Les "convaincus" : ceux qui croient vraiment à la bibliothèque et vont jusqu'au bout de leur implication par l'embauche d'un professionnel si elle est possible, ou au moins en soutenant et en encourageant l'équipe de bénévoles. Il forment des projets pour la bibliothèque.

Signalons que le nombre potentiel d'élus "décideurs" joue un rôle plus ou moins important. Ainsi, il est plus facile de trouver un élu convaincu dans une grande commune où il y a de nombreux adjoints aux maires qui peuvent être convaincus et "décideurs" que dans une petite commune où le maire est (presque) le seul "décideur". Mais il n'y a pas de règles en la matière. On peut rencontrer des "convaincus" dans des villages de 600 habitants, et des "prudents" ou des "indifférents" dans des villes de 6000 habitants... Quoi qu'il en soit, le discours des élus est toujours à lier à l'image et au développement de la bibliothèque au sein de la commune.

Les opinions des élus sur la question du bénévolat suivent plusieurs directions. Le discours le plus tranché considère que le bénévolat est synonyme de gratuité totale, et que les bénévoles "font ça parce que ça leur plaît". La bibliothèque dans ce cas ne doit rien coûter ou presque à la commune. Ce discours radical n'est peut-être pas le plus fréquent, mais il existe. Un discours plus nuancé consiste à expliquer que, le bénévolat ne coûtant presque rien à la commune, il n'est pas nécessaire de créer un emploi si la charge financière qu'il représente peut être évitée. Mais si cet avantage du bénévolat est mis en avant, il n'en reste pas moins que l'on accepte de payer des frais divers aux bénévoles, d'accorder des subventions etc..., en remerciement d'un service public rendu gratuitement à la commune. D'autres élus tiennent un discours plus ambigu, parce qu'ils sont mal à l'aise face au bénévolat, notamment lorsqu'ils prennent conscience du travail fourni par des responsables bénévoles qui mériteraient d'être "récompensés" autrement que par des "paroles de remerciement". Ils ne peuvent dissimuler leur embarras face à ce qui pourrait être considéré comme de "l'exploitation".

Cette ambiguïté se retrouve dans la vision de la formation. Si l'on écarte le discours radical sur l'inutilité de se former puisqu'il s'agit d'un passe-temps et non d'une activité professionnelle, la formation est en général bien perçue. Elle est, comme dans d'autres domaines, primordiale pour effectuer correctement certaines tâches. Car le bénévolat ne doit pas être synonyme de médiocrité ; autrement dit, "du bénévolat certes oui, mais du bon bénévolat !". Dans cette optique, une formation délivrée par des professionnels peut servir d'argument pour ne pas créer de poste (ce qui est l'effet contraire de celui recherché par certains directeurs de B.C.P. pour qui la formation devrait inciter à la création d'emplois). Pourquoi les élus embaucheraient-ils dès lors qu'ils ont à disposition des bénévoles compétents ?

D'une manière générale, le bénévolat, dans l'esprit des élus, est nécessaire pour faire vivre une commune et de fait il est présent dans tous les domaines de la vie locale et à tous les niveaux : être conseiller municipal, c'est aussi une forme de bénévolat. Une ossature de professionnels s'impose (et dans le cas des bibliothèques, il s'agit de la B.C.P.), mais tout autour gravitent de nombreux bénévoles qui sont le support d'une action efficace. Le bénévolat en somme participe du principe de démocratie. Une crainte sous-jacente à ce discours nous est

apparue, à savoir que les B.C.P. , veulent supprimer à terme le bénévolat par une "professionnalisation" à outrance des bénévoles. "Le bénévolat a beaucoup d'importance, il ne faut pas vouloir l'écraser, l'étouffer à tout prix, il faut le faire vivre", nous a déclaré un élu. Ainsi les élus ont-ils tendance à présenter une image du bénévolat valorisée pour faire équilibre à celle, plutôt dépréciée, présentée par les B.C.P. qui préféreraient des professionnels.

Dans ce contexte, la création d'emploi se produit rarement. Elle constitue pour la bibliothèque une sorte de "dernier échelon" du développement, après le local, les livres et la formation ; échelon qui, en raison du poids financiers, rencontre les plus grandes réticences. Or, pour un avenir de réseaux "professionnalisés" ce sont les élus et eux seuls qui peuvent créer des emplois. Si la formation permet quelquefois d'améliorer les rapports entre les bénévoles et les élus, si elle peut, ainsi que le suggérait M. Voltzenlogel (B.C.P. de la Dordogne), "légitimer le bénévole par rapport à la municipalité ", elle incite beaucoup moins souvent à la création de poste. Cependant, dans le cadre de cette dernière, la formation est en général un argument décisif. Elle est donc nécessaire pour l'emploi, mais ne le crée pas.

Dans le cas où cette création est décidée, il faut remarquer que l'on débute souvent petit, c'est-à-dire que l'on commence par exemple au niveau du TUC (la personne suivant ensuite une formation B.C.P. pour être embauchée comme employé de bibliothèque), ou par un poste à temps partiel "réduit" , de quelques heures par semaine, qui deviendra plus tard un mi-temps. D'autre part, les élus souhaitent des employés locaux, de préférence issus de leur commune même, ce qui pose problème dans la mesure où il n'est pas toujours possible de trouver au sein de la commune un(e) bénévole acceptant de suivre la formation ou désirant être rémunéré(e). Enfin, les élus envisagent parfois la création d'emplois polyvalents, qui amènent la personne chargée de la bibliothèque à s'occuper également de la crèche et de certaines activités du centre socio-culturel par exemple. On confond volontiers l'animation socio-culturelle et l'activité en bibliothèque. L'animation est bien entendu possible, mais la bibliothèque doit avoir son existence propre (et donc son personnel propre) pour un rôle prioritaire de diffusion de la lecture.

Quant à une " reconnaissance " des élus vis-à-vis des bénévoles autre que la rémunération et l'emploi, elle se fait évidemment, lorsqu'elle existe, à des degrés et des niveaux très variables. La première, et la plus importante sans doute, est la place donnée à la bibliothèque comme service culturel à part entière. La seconde, plus effective, se traduit par divers " petits gestes " tels que:

- l'organisation chaque année d'un petit voyage touristique - culturel, dans la région ou à Paris
- la participation aux frais occasionnels des bénévoles (y compris pour la formation)
- la valorisation de la bibliothèque et du " travail " des bénévoles " publiquement " : dans le bulletin municipal, lors de manifestations officielles
- les " pots " payés pour les anniversaires, les départs

- les fêtes à Noël, à Pâques, assortis de petits cadeaux
- les avantages en nature: entrées gratuites à la piscine, à la halte - garderie, invitations à des expositions ...

Ces gestes peuvent sembler dérisoires, mais les élus et bénévoles leur attribuent une valeur plus symbolique que matérielle. Les bénévoles sont en général sensibles à ce type " d'attentions ". Pour ce qui est du remboursement des frais de déplacement et de repas occasionnés par la formation, il est loin d'être systématique, à la grande colère des directeurs de B.C.P.. Les réactions à cet égard sont différentes d'un élu à l'autre, certains refusant catégoriquement de payer sous divers prétextes, d'autres acceptant de le faire sans aucun problème.

Dans les communes où la bibliothèque fait preuve d'une efficacité et d'un dynamisme certains, il peut se produire, à l'opposé d'une reconnaissance du travail fourni, un phénomène de " récupération politique ": le maire tire gloire de sa bibliothèque auprès des autres communes, laissant dans l'ombre les efforts quotidiens des bénévoles. Les bénévoles supportent mal que la paternité de leur œuvre soit détournée à des fins politiques.

Les sentiments des bénévoles quant à ce problème de reconnaissance des élus confirment les éléments que nous venons de relever. Nous concluons par une synthèse et une analyse des remarques recueillies à ce propos. Les questionnaires montrent que les avis sont assez partagés, et que le problème reste épineux pour beaucoup.

La première reconnaissance demandée est celle de la bibliothèque comme service de la commune qui en vaut un autre! Ceci ne semble pas trop problématique pour des communes assez importantes (plus de 3 000 habitants), où l'on " sent une volonté communale ", où les contacts avec le maire sont bien établis et le " travail " bénévole récompensé d'une manière ou d'une autre. La formation est alors bien perçue par les élus, mais rares sont les bénévoles qui affirment obtenir une reconnaissance incontestable grâce à elle.

Les cas les plus dramatiques concernent surtout les petites communes où " le désintérêt total " décourage les bénévoles et leur fait tenir un discours rempli d'amertume et de colère. Dans ce contexte, la formation n'a évidemment aucun poids. Il s'agit de situations où les élus sont perçus comme un frein au développement de la bibliothèque. Aussi les relations avec la municipalité sont-elles plus ou moins conflictuelles ou tendues. Dans de nombreux cas, le désintérêt existe mais ne constitue pas forcément un obstacle. Lorsque les bénévoles font une demande, ils obtiennent à peu près ce qu'ils désirent .

Les reproches les plus fréquents se résument en ces deux remarques: " ils ne sont peut-être pas toujours conscients de l'importance de ce travail ", et " ils sont difficiles à convaincre " . Les bénévoles signalent de plus assez souvent le blocage qui a lieu pour l'embauche d'un professionnel. La formation, selon eux, ne fait guère évoluer la situation à ce niveau.

Pour les bénévoles, une reconnaissance des élus existe donc (à des degrés certes variables), mais dans l'ensemble la satisfaction totale est rare. Sinon, au mieux les

REFLEXIONS DE BENEVOLES SUR LES ELUS

" L'intérêt porté à la culture dans certaines communes est trop souvent hélas dirigé vers la culture physique si j'ose m'exprimer ainsi. J'en juge par les subventions données pour le football et autre sport et le crédit débloqué très timidement pour la bibliothèque".

" Les élus s'en fichent!".

" Pour trier des livres, y-a-t-il besoin d'apprendre?".

" Une grande impression de décharge et de démission de la part des élus qui ont du mal à trouver un intérêt à la bibliothèque dans une commune".

" Le bénévolat est une solution de facilité: quelqu'un sur qui ils peuvent compter sans avoir à payer".

" Dans les petites communes (2 000 habitants), ce mot (professionnalisation) suffit à faire peur aux élus. Ils pensent que les bénévoles suffisent et existeront toujours. Comment les mettre en garde?".

" Elle (la formation) permet d'avoir plus " de poids " et un atout supplémentaire pour obtenir satisfaction dans certains cas".

" Les changements de municipalité ne sont pas toujours faciles à assurer pour les bénévoles".

bénévoles ne savent pas trop ce que pensent les élus, y sont indifférents et essaient tant bien que mal de développer la bibliothèque sans leur aide; au pire les relations avec les élus sont très difficiles et engendrent mécontentement, amertume et déception. Entre les deux, le discours est mitigé, la satisfaction ou le mécontentement étant nuancés.

Ce que les animateurs de bibliothèque souhaitent avant tout et ce dont ils ont le plus besoin, c'est une aide et une écoute. Les élus ne le comprennent pas toujours, ainsi que je faisais remarquer, lors d'un colloque, M. Georges CURIE, qui parlait en tant que Conseiller Général du Jura¹:

" Comment faut-il prendre un élu? Il ne sait rien, mais il faut lui montrer qu'on sait et qu'on peut lui faire savoir. Il n'est pas forcément convaincu du projet qu'on lui présente ".

Pour nous, étant donné que le discours peu ou prou négatif des bénévoles sur les élus rejoint assez celui que tiennent en général les professionnels sur le même sujet, nous oserons peut-être espérer que les bénévoles sont en partie sur la voie d'une " professionnalisation "...!

¹ Colloque de la Fondation de France, 19 - 20 juin 1989 (Paris), atelier " Bibliothèques et Municipalités".

3) Vive les B.C.P. !

L'étude des motivations des bénévoles et la brève analyse des réactions des élus nous ont amenés à deviner que , plus profondément, c'est l'image de la B.C.P. qui est en jeu dans les positions prises par les uns et les autres quant à la formation ou à l'activité en bibliothèque. La B.C.P. est une référence implicite, ce qui peut sembler évident dans la mesure où elle propose un certain nombre de services (la formation n'en constitue qu'un parmi d'autres). Mais il importe que les B.C.P. en soient parfaitement conscientes dans le domaine de la formation pour qu'elles puissent en faire un atout. En effet, si la "référence B.C.P." transparait dans les discours, accompagnée et soutenue en cela par un discours ambiant revalorisant la culture, les B.C.P. ont intérêt à renforcer leur image de marque le plus possible pour arriver à leurs fins.

Afin de mieux examiner cette hypothèse, nous nous intéresserons à quelques exemples relatifs aux élus d'abord et aux bénévoles ensuite.

Pour ce qui concerne les élus, nous savons que la création d'emploi est très rare. Cependant, lorsqu'elle a lieu, elle provient généralement d'une prise de conscience des limites du bénévolat qui se confond avec ou à laquelle s'ajoute la possibilité pour la municipalité de s'approprier, de récupérer le travail bénévole. De plus, il est bien évident que la municipalité en tant qu'employeur peut avoir un certain nombre d'exigences, et que la création de poste devient aussi, en quelque sorte, un moyen de pression qui n'existe pas dans le cadre du bénévolat. Le manque de disponibilité, l'abandon possible du jour au lendemain et la difficulté à retrouver de "bons" bénévoles ("le bénévolat se tasse", nous a assuré un élu) font que la nécessité d'un contrat, au lieu d'un vague accord tacite entre la municipalité et le bénévole, s'impose. Les élus reconnaissent alors qu'une personne rémunérée devient un gage de continuité du service et d'efficacité pour des tâches définies. En fait, la B.C.P. elle-même est le plus souvent à l'origine de la prise de conscience initiale et ce grâce à une action persévérante (sur plusieurs années quelquefois) de discussions, de négociations, de persuasion. Ainsi que le soulignait M. Gattégno lors d'un colloque¹: "L'avantage des élus municipaux ou départementaux, c'est qu'on peut discuter avec eux. Ils peuvent être obtus comme nous (l'Etat) l'étions, ils peuvent être pingres comme nous l'étions, mais l'expérience montre que dans toutes les régions et dans tous les départements, on peut arriver à discuter".

Pour parvenir à une création d'emploi, il faut que le maire soit convaincu de la nécessité de cette création et donc que la B.C.P. le convainque de l'ampleur du "travail bénévole". Dans cette prise de conscience, la formation délivrée par la B.C.P. acquiert une valeur de formation professionnelle et devient une référence pour l'embauche d'un(e) employé(e) de bibliothèque (niveau de recrutement fréquent dans des petites communes). Ainsi la valeur de la formation - et du diplôme A.B.F. lorsqu'il existe - est celle que lui donne la

¹ Colloque de Tulle, bg 39.

B.C.P. et non celle que lui confèreraient des textes officiels, puisqu'aucun diplôme n'est requis dans les textes pour être employé de bibliothèque¹. Le département de l'Ardèche est allié jusqu'au bout de cette constatation en organisant chaque année une "remise officielle" des diplômes A.B.F., en présence des bénévoles et des élus qui ont tous été invités. Le côté cérémonial de la chose peut faire sourire, voire prêter à discussion, mais permet quelquefois à la bibliothèque de changer par la suite de "statut" dans la commune.

La formation elle-même constitue une "pression" indirecte possible de la part de la B.C.P. étant donné qu'elle a pour but, entre autres, d'apprendre aux bénévoles à convaincre les élus, et de leur fournir des éléments pour être des interlocuteurs motivés dans la commune. Un des objectifs de la formation "Olivre" est précisément d'améliorer les "compétences politiques" des formés, afin qu'ils sachent se positionner comme agents d'un service public de culture et fassent en sorte d'être reconnus comme tels.

Le discours de certains élus (car nous avons vu que beaucoup d'entre eux s'en désintéressent plus ou moins) sur la bibliothèque nous paraît être nettement inspiré de celui des B.C.P.. L'image de bibliothèques vivantes qui développent une activité culturelle plus large que la simple lecture, qui associent information, documentation, instruction, culture, distraction, rejoint les buts de formation des B.C.P.. Le souhait de bénévoles "médiateurs" et "animateurs" est similaire à la conception évoquée par M. Gattégno en parlant du métier de bibliothécaire² :

"Les bibliothécaires sont des agents culturels parce que les bibliothèques sont des foyers culturels. Donc, la formation des bibliothécaires va être de plus en plus une formation d'agents culturels, d'animateurs culturels". La "demande" des élus ne nous semble être en réalité que le reflet de "l'offre" de la B.C.P. à travers sa formation et l'aide qu'elle apporte aux bibliothèques.

Remarquons également que l'évolution de la bibliothèque, son "histoire" sont des éléments fondamentaux, dans ce qui a trait aux incitations de la B.C.P. auprès des élus. Il faut insister sur le fait que le développement d'une structure est irrégulier, et que la situation mûrit en général lentement. Le passage d'un R.B.C. ou d'un R.B.A. à une B.C. puis à une B.M. (voir tableau p.10) peut s'effectuer par de multiples sentiers, et le parcours de chaque bibliothèque (dans laquelle est impliquée un responsable bénévole ou professionnel) est unique. Des exemples sont plus parlants en la matière que n'importe quelles explications. Aussi en avons-nous choisi deux parmi de nombreux autres, à savoir l'histoire d'une bibliothèque et le parcours d'une bénévole sur le chemin de la professionnalisation³. Nous sommes conscients que les cas ici présentés ne sont pas les plus fréquents (les créations de poste sont encore rares comme nous le verrons), mais ils ont pour seul but de donner un aperçu de la signification d'une "évolution" et de la

¹ Nous reviendrons sur ce point dans la dernière partie de l'étude.

² Colloque de Tulle, bg 39.

³ Signalons aussi le cas rencontré en Saône-et-Loire d'une bibliothécaire ayant suivi le même type de parcours que Mme M. R., mais qui, au lieu de chercher un emploi, a préféré la formule inédite de "bibliothécaire libérale". Elle propose aux bibliothèques, gérées ou non par des bénévoles, un ensemble de prestations de services (dont des stages de formation à la demande).

modification des situations par à-coups, au gré de pressions et aléas divers. D'autre part, les comportements et les mentalités changent, mais pas forcément dans le sens prévu. Les B.C.P. proposent, les élus disposent. D'où la nécessité pour les premières de savoir quels objectifs elles désirent atteindre pour leur réseau, d'orienter leurs actions en ce sens et de les expliquer. Un réseau de B.C.P. représente la maîtrise à la fois d'un réseau de livres et de relais, d'un réseau de bénévoles (formés, non formés, rémunérés quelquefois) et d'un réseau d'élus (plus ou moins ambitieux ou motivés pour leur bibliothèque). M. Calenge, directeur de la B.C.P. de Saône-et-Loire a fait de ce constat le fondement d'une politique globale de développement de son

PETITE HISTOIRE (VRAIE) DE LA BIBLIOTHEQUE DE C...

La ville ancienne de C., sous-préfecture de 3700 habitants, possède une bibliothèque (municipale) dotée d'un fonds de livres assez important et installée dans un local exigu de la mairie. En 1983, la B.C.P., qui débute son activité, incite à ouvrir davantage la bibliothèque à toute la population. Elle est tenue par Mme B., Institutrice retraitée, qui cultive un goût certain pour le service public et la conservation du patrimoine, et qui est bientôt entourée d'une importante équipe de bénévoles. En raison de son grand âge et d'une expérience de longue date, Mme B. ne suit pas de formation de la B.C.P..

La municipalité ayant besoin du local occupé par la bibliothèque, cette dernière s'installe dans un bâtiment de 250 m², spécialement aménagé pour elle et situé au cœur de la ville. Entre-temps, certaines bénévoles de l'équipe se sont formées à la B.C.P., dont quelques-unes avec le désir et l'espoir secrets d'être à terme rémunérées.

Cependant, la nouvelle bibliothèque attire la convoitise de l'association "Culture et Bibliothèque pour Tous", qui se propose d'en reprendre la gestion pour le compte de la ville. Le maire hésite ; la tension monte entre les deux groupes de bénévoles. Le maire décide finalement de recruter un bibliothécaire titulaire du C.A.F.B., extérieur à la commune.

* * *

L'introduction de ce professionnel étranger à toute l'affaire pose deux types de problèmes : d'une part, le rêve des bénévoles formées d'être rémunérées est, au moins dans un premier temps, contrecarré ; d'autre part, comment trouvera-t-on, dans le "vivier" des bénévoles, les personnes susceptibles d'assister le professionnel et désireuses de le faire sans être rémunérées ? Il s'agit là, en matière de professionnalisation, à la fois d'un succès puisque la bibliothèque est désormais gérée par un professionnel, et d'un échec au regard de la formation, puisque cette dernière n'a pu être utilisée pour transformer le désir d'une rémunération en réalité.

réseau. Selon lui, les trois éléments de ce "trépied" B.C.P.-bénévoles-communes doivent fonctionner ensemble. L'équilibre est certes difficile à trouver, mais l'idée de projet peut aider à le réaliser. Les B.C.P. ne peuvent maîtriser toutes les situations mais devraient essayer de s'appuyer au maximum sur les éléments qu'elles dominent, afin de les transformer en solides atouts.

PARCOURS DE Mme M.R., BIBLIOTHECAIRE EN MILIEU RURAL ...

A 37 ans, ayant élevé ses trois enfants, Mme M.R. décide de participer à la création de la bibliothèque de S., commune de 1200 habitants, où son mari est instituteur et secrétaire de mairie. En 1984, avant même l'ouverture de la bibliothèque, elle s'inscrit à la formation A.B.F. que dispense la B.C.P.. Titulaire du diplôme A.B.F. elle se démène pour obtenir des subventions de la mairie, et la bibliothèque prend un essor rapide.

Passionnée par cette activité, Mme M.R. décide d'aller plus loin et s'inscrit en 1986, par dérogation étant donné son niveau d'études trop faible (brevet des collèges), à la formation préparant au C.A.B.F.. En 1987, elle réussit brillamment le diplôme et entame donc des recherches pour un emploi le plus proche de la commune où elle est domiciliée. Ces recherches n'aboutissent guère ; elle effectue quelques remplacements de courte durée (à la B.C.P., dans une grande B.M.)

En juin, elle est recrutée comme employée de bibliothèque à C., commune de 1700 habitants située à quelques kilomètres de S.. Pour l'instant, elle n'est engagée que sur un temps partiel très réduit de six heures par semaine, mais la municipalité a la ferme intention de lui accorder dans un proche délai un mi-temps, puis un temps complet, et de transformer son poste d'employée en un poste de bibliothécaire (catégorie B). D'autre part, Mme M.R. continue de s'occuper bénévolement de la bibliothèque de S., qu'elle abandonnera sans doute lorsque son travail à C. aura pris plus d'ampleur.

Pour en venir aux bénévoles, l'image de la B.C.P. a sans doute une influence plus grande encore sur eux que sur les élus. En ce sens, il nous paraît que la B.C.P. trouvera plutôt son intérêt à se construire une image de marque avant de lancer une formation, afin que cette dernière puisse s'inscrire dans cette image et bénéficier de son aura positive. Autrement dit, une formation parfaitement organisée n'est pas forcément suffisante et efficace si elle s'insère dans un contexte où la B.C.P. est peu mise en valeur. Peut-être pourrions-nous aller jusqu'à dire qu'à l'inverse, une formation moyennement bien organisée par une B.C.P. dont l'image de marque est excellente peut tout de même recevoir un accueil favorable des bénévoles. Ces hypothèses, quoi qu'il en soit, renvoient plus globalement à tout ce qui a trait aux problèmes de communication de la B.C.P. avec son réseau. Les réactions des bénévoles sur les thèmes de la "professionnalisation" et du diplôme A.B.F. nous ont semblé éloquentes à ce sujet.

Dans les questionnaires et les entretiens, nous leur avons demandé ce que signifiait pour eux le premier terme. A l'évidence, il les déroute ou les embarrasse. Les critères de formation et qualification d'une part, et de rémunération d'autre part sont en général cités. Quelques-uns, les plus rares, rejettent le terme d'emblée parce que synonyme d'une contrainte détestable. La plupart du temps cependant, ils le définissent par rapport à la B.C.P., en tentant de saisir ce qu'il pourrait vouloir signifier dans l'optique de cette dernière. En effet, une réponse telle que "faire d'un emploi bénévole sa profession" indique que la "professionnalisation"¹ se réfère à la formation que délivre la B.C.P. et est perçue comme un but de celle-ci pour son réseau de bénévoles. Un sentiment de crainte mêlée de scepticisme transparaît parfois dans cette vision, car elle signifie que dans un avenir indéterminé la B.C.P. ne ferait appel qu'à des bibliothécaires professionnels ou "diplômés", et qu'ainsi le bénévolat serait amené à disparaître. Une remarque dubitative exprime parfaitement ce sentiment : "Après mûre réflexion, je pense que ce terme signifie peut-être professionnaliser tous les responsables de dépôts et sans doute supprimer le bénévolat".

Dans ce contexte, la formation représente pour les bénévoles une sorte de professionnalisation. En effet, "de l'extérieur" elle est vue comme une formation professionnelle puisque dispensée par une Institution de référence. En revanche, vue "de l'intérieur", c'est-à-dire au sein même de la profession, les bénévoles ne s'illusionnent guère, sur le niveau de la formation et son degré de professionnalisme. Pour être professionnel, "il faut aller plus loin", avoir des connaissances approfondies alors que les leurs sont élémentaires. En résumé, être professionnel c'est "avoir un haut niveau", alors que la formation de la B.C.P. c'est "un petit niveau". Les bénévoles ne se voient que très rarement atteindre un tel niveau, même s'ils apprécient qu'aux yeux de personnes extérieures au métier la formation implique une certaine professionnalisation.

On comprend donc que les bénévoles se situent mal dans une optique de professionnalisation: devront-ils renoncer à l'activité bénévole? Deviendront-ils des professionnels, ou du moins seront-ils assimilés comme tels grâce à une formation longue? La B.C.P. pourra-t-elle vraiment se passer des bénévoles ? Autant de questions qui, à leur manière un peu schématique, sont le reflet des interrogations et des incertitudes des directeurs de B.C.P., et posent fondamentalement la question (sur laquelle nous aurons à revenir) : "une formation, pour quoi faire ?", et s'il s'agit de professionnaliser, qu'est-ce que cela signifie exactement au regard des bénévoles et des B.C.P. ?

Un autre élément nous a paru significatif de la nécessaire référence à la B.C.P., à savoir le diplôme A.B.F.. D'une manière générale, les bénévoles affirment d'abord son peu de valeur pour eux, puis reconnaissent tout de même qu'ils en sont fiers ! Il sanctionne la formation et couronne les efforts fournis tout au long d'une année. Il procure une certaine satisfaction personnelle, plus ou moins valorisante selon les personnes, dans la mesure où l'on peut avoir "l'orgueil de dire: j'ai réussi". La réussite aux examens auréole le diplôme d'un petit prestige

¹ Bien que ce terme et celui de "professionnaliser" soient des néologismes, nous supprimerons par commodité les guillemets.

auprès de ceux qui ne le connaissent pas vraiment, "les époux", les lecteurs, les habitants de la commune, les autres bénévoles de la bibliothèque (plus rarement les élus). Les examens sont toujours cause d'un "trac" important, et l'émotion règne lors de la remise des diplômes¹. Ainsi, même "sans valeur", un examen reste un examen, et un diplôme un diplôme : il serait fâcheux d'être obligé d'avouer un échec... A ce niveau, " le diplôme est à la formation ce qu'est la cerise

REFLEXIONS DE BENEVOLES SUR LA "PROFESSIONNALISATION"

"Etre qualifié, rétribué...cela nie le bénévolat".

"Un embrigadement auquel je ne désire pas souscrire".

"Pour une petite bibliothèque, le fichage et le catalogage ne semblent pas toujours indispensables, mais nous avons ainsi l'impression de faire notre travail comme des "pro" ".

"L'activité bibliothèque se professionnalise : elle ne doit plus être considérée comme un passe-temps pour femmes à la maison en mal d'activité".

"Si l'on veut offrir un service de qualité, il faut suivre des cours".

"J'ai des lacunes, je suis au bas de l'échelle. Je ne me considère même pas comme une semi-professionnelle".

"Le passage du bénévolat au salariat pour la même activité après, si besoin, la formation nécessaire".

"Une grande spécialisation dans un domaine, une conscience professionnelle sans faille".

au sommet du gâteau", selon l'expression de M. Calenge (B.C.P. de Saône-et-Loire).

En plus de cet aspect, le diplôme a une valeur pour la B.C.P., mais les bénévoles à l'évidence ne savent pas trop laquelle. Les bénévoles que nous avons interrogées en Saône-et-Loire pensent qu'il doit en avoir une puisque la B.C.P. l'exige pour l'obtention d'avantages matériels (plus de livres notamment). La remarque d'une bénévole selon laquelle "il est la preuve que la passion de la lecture peut se concrétiser dans un diplôme", traduit un discours implicite attribué à la B.C.P., à savoir que la passion n'est pas suffisante pour gérer une bibliothèque et que le diplôme la cristallise pour lui donner un "poids" de compétence. Par le diplôme, la B.C.P. valide en quelque sorte une formation qui apporte un degré de qualification.

Il constitue donc, selon les bénévoles, une forme de preuve pour les B.C.P. (plus exactement, la preuve d'un "test" passé avec succès auprès de la B.C.P.) qu'ils sont capables de gérer correctement un relais. La "vraie" valeur du diplôme est en fait celle que lui donne la B.C.P., même si un certain flou règne à ce sujet. La B.C.P. est obligée d'entretenir d'une certaine manière cette confusion, qui provient en partie du fait que le diplôme ne bénéficie pas d'une reconnaissance officielle à l'heure actuelle, mais qu'il est difficile d'affirmer qu'il n'a "aucune

¹ Nous avons eu l'occasion d'assister à une telle remise au début de notre stage en Saône-et-Loire, et d'interroger plusieurs bénévoles "à chaud" sur la formation et le diplôme.

REFLEXIONS DE BENEVOLES SUR LE DIPLOME A.B.F.

"L'assurance que j'étais capable d'agir en connaissance de cause pour une activité qui m'était complètement étrangère".

"La satisfaction de voir qu'à 45 ans on peut redevenir élève et "réussir" un examen de plus".

"Le diplôme donne une valeur à la formation, Il incite à suivre une formation de manière sérieuse".

"Il permet une reconnaissance auprès de la B.C.P. pour des subventions".

"Il a peut-être une influence, car la B.C.P. donne de la valeur à ce diplôme".

valeur". Les bénévoles pensent que dans l'éventualité d'un emploi le diplôme est nécessaire, mais rares sont ceux qui le désirent dans l'espoir de le faire valoir auprès des élus pour obtenir une rémunération (hormis dans des cas très spécifiques, où le maire par exemple "promet" d'embaucher une personne comme employée de bibliothèque suite à l'obtention du diplôme). Du reste, ce problème ne soucie guère les bénévoles, pour qui l'impact "psychologique" l'emporte nettement sur l'aspect "officiel".

Pour conclure, la confrontation des buts des directeurs avec les réactions des bénévoles nous permet de penser qu'à peu de chose près les deux points de vue se rejoignent. On peut ainsi mettre en parallèle les objectifs des directeurs analysés plus haut et les réponses des bénévoles à une question sur les raisons qui, à leur avis, incite les B.C.P. à organiser une formation. L'objectif général nous semble bien saisi (même s'il l'est souvent par bribes) par les bénévoles: en résumé, les B.C.P. font une formation pour le développement des bibliothèques rurales dans le cadre d'un réseau vivant et cohérent; à quoi on peut ajouter "pour que les petites bibliothèques prennent davantage d'autonomie". Certaines remarques (voir tableaux des "réflexions sur ..." p.37, 50,51) témoignent que les "leçons" de la B.C.P. ont été bien apprises, notamment pour ce qui est de proposer aux lecteurs un service de la meilleure qualité possible et d'être des "interlocuteurs valables" pour la B.C.P. et pour les élus. La notion d'échange réciproque de services entre bénévoles et B.C.P. apparaît quelquefois dans les raisons d'une formation, mais elle n'est presque jamais explicitement mentionnée. Le premier terme de cet échange, le plus souvent invoqué, concerne l'aide apportée par la B.C.P. aux bénévoles pour qu'ils trouvent un soutien en cas de problème pendant leur activité, pour qu'ils ne se sentent pas isolés et soient moins "démoralisés parfois". Ils pensent que la formation est également nécessaire pour qu'ils puissent connaître les services de la B.C.P. et les utiliser. Ce sens de l'échange signifie donc que les bénévoles ont besoin de la B.C.P.. Le second terme représenterait le sens contraire, c'est-à-dire que les B.C.P. ont besoin des bénévoles. Mais ce sens est nettement moins affirmé. Une seule bénévole nous a fait la réflexion que "sans le bénévolat, il n'y aurait pas de bibliothèque", et donc pas de réseau pour la B.C.P. Les bénévoles, qui sont fiers de leur bibliothèque la plupart du temps, ne poussent toutefois jamais l'argumentation jusqu'à dire: "sans nous, vous, B.C.P., ne pourriez pas exister".

Dans l'ensemble, les objectifs des directeurs de B.C.P. , tels que susciter de la part des bénévoles une démarche d'autonomie, avoir des interlocuteurs plus actifs, mieux à même d'utiliser les moyens que la B.C.P. met à leur disposition et capables d'impulser leur bibliothèques, nous semblent donc bien assimilés - dans les paroles si ce n'est dans les actes - par les bénévoles. Dans la mesure où nous n'avons pu interroger qu'un faible échantillon de bénévoles, notre jugement est peut-être trop tranché et trop rapide. Il nous a paru toutefois que la notion de service public est bien intégrée, plus ou moins consciemment, et même si elle est souvent enveloppée d'un discours de bénévolat de dévouement. L'image est très forte et très présente chez les bénévoles d'une bibliothèque " creuset de tous âges et de tous milieux ", permettant l'accès de tous à la lecture et plus particulièrement de ceux issus de milieux sociaux-culturels défavorisés ainsi que des enfants et des jeunes (sans conteste le public préféré des bénévoles!). Nous pourrions donc dire que le service public n'est pas en danger, ce qui ne sous-entend nullement que le bénévolat est idéal et doit être défendu à tout crin, mais qu'il peut, dans une certaine mesure et sûrement grâce à la formation, pallier l'absence inéluctable et presque totale de professionnels. Les bénévoles du reste sont conscients des limites de leur action et les revendiquent quelquefois. Ceux qui sont formés ou veulent se former acceptent de faire l'effort de reculer ces limites, mais la frontière entre le bénévolat et le désir d'être un tant soit peu rémunéré devient alors plus floue. Devenir des professionnels? très peu y songent. Pour diverses raisons (d'âge, de disponibilité, de " niveau ", de difficulté à préparer un diplôme), un tel but est plutôt inaccessible. Cependant, même quand " ce n'est pas le but " (de l'activité, de la formation) , le discours de la B.C.P. , ses intentions devinées ou probables de professionnaliser le réseau transparaissent plus ou moins dans les réflexions des bénévoles, et sont assez bien perçus parce qu'ils les revalorisent. Notons, cependant, que nous avons surtout ressenti cette dernière impression sur le lieu de notre stage (Saône-et-Loire); Il importe donc de ne pas perdre de vue que les bénévoles rencontrés dans ce département évoluent dans un contexte où la B.C.P., par l'action de son directeur, a déjà fortement imprimé son image au réseau.

La formation, ou plus exactement les idées qu'elle véhicule, a une influence certaine sur les bénévoles, et contribue sans doute de façon importante au développement des relais. Pour reprendre l'objectif " politique " de la formation "Olivre"¹ ,à savoir " former des agents de développement de services publics de diffusion culturelle ", il nous semble qu'il a été jusqu'à présent peu ou prou atteint. Mais il faut considérer que les premières sessions de formation ont, en grande partie, attiré les bénévoles les plus dynamiques et les plus motivés, et que tout ceci reste surtout valable pour ceux que nous avons désignés sous le vocable de " wagons". Quant aux autres, ils se déchargent beaucoup sur les responsables et souhaitent en général rester dans les limites strictes du bénévolat, ce qui ne signifie pas qu'ils ne suivent jamais de formation, ni qu'ils n'accomplissent pas leurs tâches efficacement.

¹ Compte rendu de la journée d'études du 13 juin 1989, qui nous a été fourni par M. Jacquier-Roux chargé de formation au CEFREP.

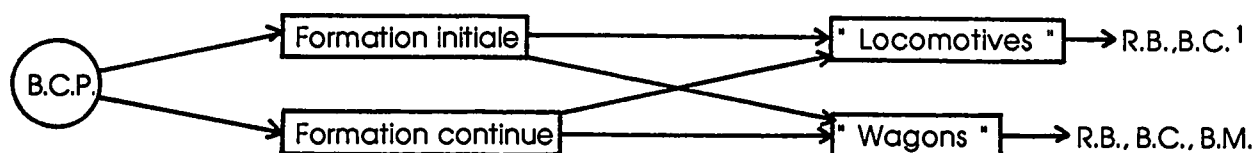
Nous en venons à présent à la formation proprement dite dans son " application pratique " à la population de bénévoles dont nous avons essayé de dégager les principaux traits et points de vue. Ceci nous amènera, après avoir analysé quelques distinctions, à évoquer les aspects d'une évaluation possible de la formation et les problèmes posés par les moyens, financiers notamment, dont peuvent disposer les directeurs de B.C.P..

III - FORMATION

MODE D'EMPLOI

1) Ce qu'il faut savoir: des tactiques interactives

Il est nécessaire, à ce stade de l'analyse, de préciser certains autres points qui doivent être pris en compte lors de la mise en application de la formation. Nous n'avons pas, jusqu'ici, suffisamment souligné l'importance de la distinction entre une formation initiale et une formation continue d'une part, entre une formation adressée à des bénévoles " locomotives " et une formation adressée à des bénévoles " wagons " d'autre part. Le croisement de ces deux distinctions n'est pas simple et pourrait se schématiser de la façon suivante:



Il importe également de tenir compte des différentes structures d'où sont issues les personnes à former. Les regards et les attentes des bénévoles pour ce qui est de la formation ne sont pas tout à fait les mêmes selon que ces derniers se trouvent, par exemple, dans un R.B.C. qui vient de se créer - à la création duquel ils ont peut-être participé -, ou qu'ils arrivent dans une B.C. où se trouve déjà une personne formée et rémunérée. Dans le premier cas, la motivation sera plus prospective puisque la bibliothèque ne demande qu'à se développer et à profiter pleinement des acquis de la formation; dans le second cas, la motivation sera plus personnelle, dans la mesure où la bibliothèque aura déjà atteint un certain degré de développement, sa vitesse de croisière pourrions-nous dire. De la même façon, il n'est pas indifférent d'acquérir une formation initiale lorsque l'on est bénévole dans une bibliothèque gérée depuis 15 ans par des responsables non formés, ou d'avoir besoin de formation continue en tant qu'employé de bibliothèque dans une B.C.. Une fois encore, c'est l'histoire de la bibliothèque qui intervient en grande partie, à quoi nous pourrions ajouter l'histoire de la B.C.P.. Une B.C.P. "ancienne" connaît souvent des problèmes de "rattrapage", selon le terme employé par M. Micol (Rhône), directeur d'une B.C.P. créée en 1946. En effet, certaines des bibliothèques de ces réseaux ont été conçues d'après des critères anciens, moins rigoureux, et n'ont jamais eu de responsables formés. Plusieurs autres bénévoles ont certes suivi une formation A.B.F., mais il y a parfois plus de 10 ans de cela (le cas du Rhône est à cet égard un bon exemple, Lyon étant un des centres A.B.F. les plus anciens), ce qui implique la nécessité d'une sérieuse remise à jour des connaissances, et des actions de formation continue importantes.

Pour reprendre la distinction entre formation initiale et formation continue, et résumer ce que nous avons vu de manière un peu éparse, il semble qu'une formation initiale sous forme de cycle (plus ou moins long et complet) est indispensable pour les responsables de R.B. et de B.C.. Dans les B.M., les bénévoles pourront soutenir plus efficacement le(s) professionnel(s) si une

¹ La formation initiale des bibliothécaires en B.M. est prise en charge par l'Etat. Voir la dernière partie de cette étude.

telle formation est suivie. Pour les "locomotives" qui ne sont pas prêts à suivre ce cycle, un cycle léger, ou à la rigueur une journée sur la gestion de la bibliothèque, peuvent suffire (mais bien entendu un cycle long est toujours préférable si cela est possible). Pour les "wagons", généralement moins motivés, moins disponibles, une journée, voire des brochures, sur la gestion de la bibliothèque pourraient être profitables comme initiation courte à défaut d'une formation complète.

Quant à la formation continue, qui se présente à l'heure actuelle sous forme de journées, de "mini-stages", d'une formation "non-cycles" comme nous l'avons désignée dans le tableau p.23, nous ne l'avons que peu évoquée jusqu'à présent, mais elle ne saurait être négligée dans le cadre des projets de formation des B.C.P.. Elle joue en fait sur le pari - qui est peut-être faux - d'une permanence du "personnel" bénévole. Elle est indispensable, comme dans tout métier, parce qu'il n'y a pas de compétences à vie, que les évolutions techniques ou autres sont nombreuses et quelquefois rapides. Le réseau de la B.C.P. lui aussi évolue (nouvelle organisation, nouveaux supports...) et doit intégrer, outre le personnel de la B.C.P., l'ensemble des animateurs (bénévoles ou non) dans cette transformation, afin que les changements soient effectifs et conduisent à un progrès réel dans le fonctionnement. Plus profondément, cela signifie le passage d'une conception de la B.C.P. comme organisme solitaire pourvu d'un réseau de points desservis, à une conception - que nous avons retrouvée fortement ancrée en Saône-et-Loire - dans laquelle les relais et la B.C.P. forment un tout indissociable. De ce fait, les bénévoles et les employés du réseau deviennent aussi "personnels de la B.C.P.", et une formation dans ce contexte équivaut, toutes proportions gardées, à les former au même titre que le personnel de la structure centrale. Pour en revenir à la formation continue, il nous paraît a priori vain ou aberrant de proposer un cycle A.B.F. sans "journées à thème" complémentaires. Si un cycle léger est axé sur les aspects techniques (tableau p.19, B,a), il faut prévoir un ensemble de journées complémentaires sur les aspects relationnels (tableau p. 19, B,b), comme cela est le cas en Moselle par exemple. De ce fait, le problème de la formation continue se pose ou devrait se poser dès que l'on entame une formation initiale; elle devrait du moins être pensée comme le pendant logique et immédiat de cette dernière. La formation initiale peut devenir dépassée ou insuffisante au bout de très peu d'années. La formation continue constitue alors un moyen de pallier les erreurs ou les manques, à condition toutefois que ceux-ci aient été précisément évalués au préalable. L'idéal, bien entendu, serait de pouvoir proposer un ensemble de plusieurs formules capables de satisfaire largement aux besoins en formation initiale et en formation continue.

Les principaux domaines nécessitant une formation continue, et que couvrent en général les "journées à thème", sont les suivants:

- production éditoriale : connaissance de la littérature, des nouvelles éditions, des nouvelles collections...
- technologie : nouveaux supports (disques compacts, vidéodisques,...), informatique.

- nouvelles techniques en matière de sensibilisation aux livres (animation, expositions...).

Devraient également figurer dans cette liste, ainsi que le proposent avec pertinence les deux manuels de référence (bg 43 et 44, respectivement p. 257-265 et p.37), des éléments de sociologie de la lecture, qui sont plus rarement présents dans les formations. Ce dernier point, du reste, est peut-être le fait de la profession dans son ensemble qui a tendance à négliger ce point pourtant fondamental du "savoir-communiquer". Trop souvent les aspects (à la mode) de "technologie" et de "marketing" sont privilégiés aux dépens d'un travail sociologique sérieux sur les lecteurs et leurs nouvelles exigences¹.

La formation continue est nécessaire - devrait être obligatoire! - pour tout le monde, les "bénévoles locomotives" autant que les "wagons" et les professionnels. Dans le cas de ceux qui ont suivi une formation initiale, elle complètera utilement les cycles quels qu'ils soient ; dans les cas où aucune formation initiale n'a été donnée, elle permettra au moins de fournir quelques connaissances sur des sujets précis, quelques références dans un domaine particulier. D'après les questionnaires (voir annexes 4 et 5), la grande majorité des personnes interrogées est convaincue de l'utilité de "journées complémentaires" à la formation déjà suivie, mais seulement la moitié environ a assisté à des "journées à thème". Les autres invoquent essentiellement, si l'on écarte les cas où la B.C.P. n'organise pas de telles journées, des motifs d'organisation pratique, c'est-à-dire de manque de temps, de distances trop longues, et, beaucoup plus rarement, de coûts. La B.C.P. peut sans doute à ce niveau, grâce à une organisation différente de sa formation et des incitations (sur lesquelles nous reviendrons), essayer de concrétiser les "intentions" des bénévoles. Ceux qui ont suivi des journées paraissent satisfaits parce qu'ils y "apprennent beaucoup", mais on note de côté et d'autre quelques restrictions ou un léger sentiment de déception traduit de façon évasive par "on ne sait pas ce qu'on recherche" ou "nous n'avons pas les bonnes questions", comme si leur attente était déçue sur un point sans qu'ils sachent définir ce point (toujours le "mode d'emploi" recherché, et forcément non trouvé, pour conseiller les lecteurs ?)

Remarquons en outre, pour la formation initiale comme pour la formation continue, qu'après avoir acquis des connaissances, les bénévoles n'ont qu'une idée : les mettre en pratique dans leur bibliothèque!. La formation ne peut être efficace, c'est-à-dire avoir une répercussion positive sur le développement du relais, que si les bénévoles disposent d'un certain nombre de moyens. Il leur faut des outils corrects, intellectuels et matériels, pour appliquer un savoir-faire tout neuf. C'est à la B.C.P. de veiller à les mettre en place, surtout si elle désire ensuite faire une évaluation fiable de la formation.

Cette remarque nous conduit à évoquer un phénomène souvent relevé par les directeurs de B.C.P. - mais que nous ont également signalé deux élus - et que nous pourrions

¹ Hormis des études menées dans des contextes particuliers, tels que la B.P.I. à Paris.

désigner par l'expression "syndrome du désenchantement et de l'abandon". En effet, une partie des bénévoles s'est très largement investie, grâce à sa forte motivation et au désir d'appliquer une formation suivie dès que possible, pour créer, "bâtir" (souvent à partir de rien) ou développer contre vents et marées un relais R.B.C. ou R.B.A. surtout. Cependant, au bout de quelques années, lorsque la bibliothèque a une bonne assise, ce dynamisme et cet enthousiasme s'effondrent soudain, on voit apparaître une "usure", une lassitude au sein de l'équipe, qui mènent quelquefois à l'abandon brutal. Les raisons de ce phénomène proviennent

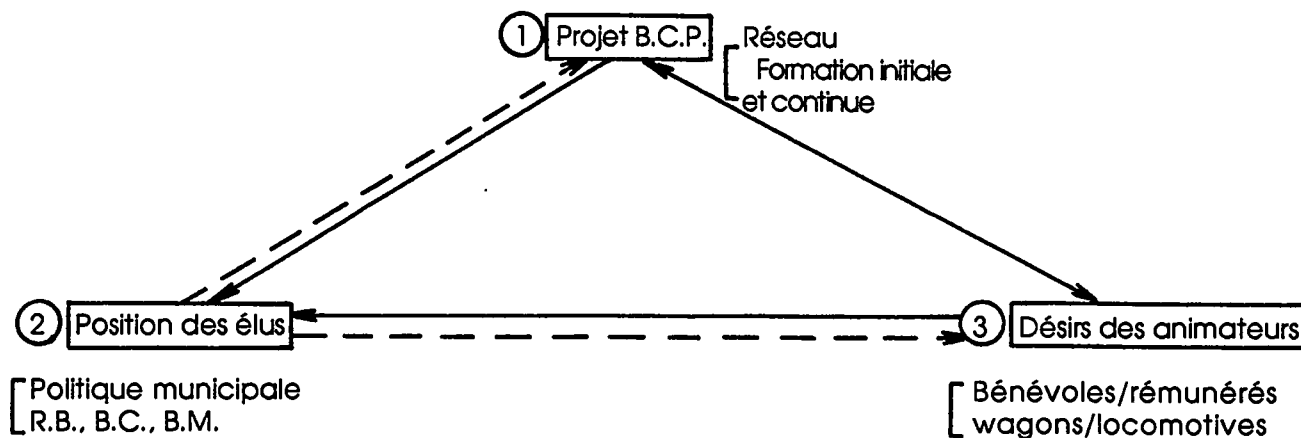
- soit du fait que seul l'aspect "créatif" était motivant et intéressant : c'est le cas, par exemple, de la conseillère municipale qui, satisfaite d'avoir produit "son œuvre", s'en détache pour la laisser à d'autres ;

- soit d'un accroissement de travail, sans que les élus ne veuillent en prendre conscience ni avoir le moindre geste de reconnaissance : cette attitude et le surcroît de tâches démotivent les bénévoles, jusqu'à un véritable "ras-le-bol" du bénévolat.

Le "syndrome" laisse en suspens deux questions pour l'avenir : d'une part, réussira-t-on à maintenir les "anciens" ? ; d'autre part, parviendra-t-on à renouveler les responsables, les "locomotives", lorsque la motivation de "monter quelque chose", de constituer la bibliothèque n'aura plus lieu d'être et qu'il s'agira presque essentiellement de gérer une structure déjà établie (ce qui paraît a priori moins enthousiasmant !) ?

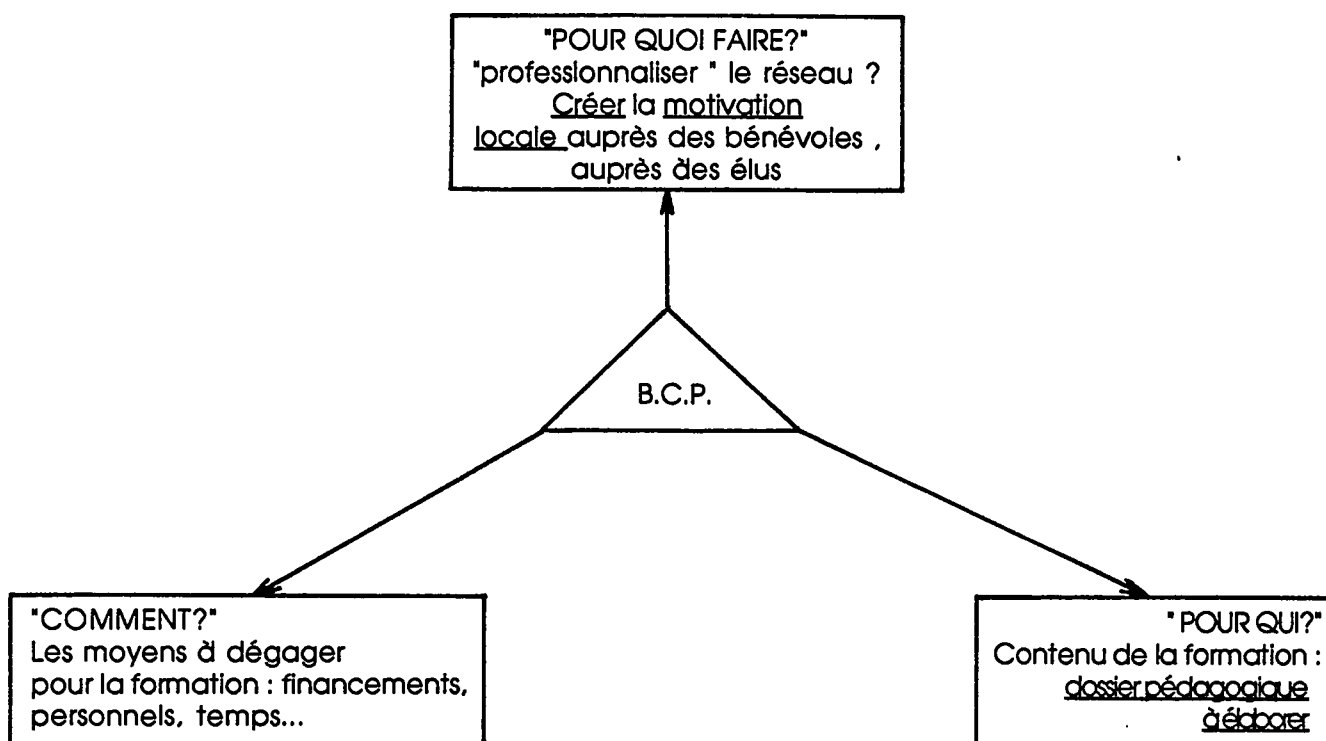
Comment faire face à ce type de problème ? Quelles actions préconiser lorsqu'il faut tenir compte de plusieurs paramètres tels la formation initiale et continue, des bénévoles "locomotives" et des "wagons", des animateurs rémunérés ou non, enthousiastes ou démotivés ? Quels sont les moyens dont peut disposer la B.C.P. pour susciter l'adhésion de ceux qu'elle souhaite former ? Pour résumer ces questions essentielles, nous avons conçu plusieurs schémas (voir p.59 et p. 60). Ils ont pour but de clarifier la situation telle que nous avons pu la découvrir jusqu'à présent, en la simplifiant et la divisant selon les divers acteurs, mais aussi d'en laisser deviner toute la complexité étant donné que dans la réalité ils sont bien entendu tous imbriqués. Ces schémas permettent d'autre part de constater que la B.C.P. maîtresse d'œuvre de la formation peut aussi être maîtresse du jeu en dernier ressort, à condition de savoir utiliser tous ses points d'appui (ce qui, nous en convenons, n'est pas toujours aisé). Le dernier schéma (n° 3), qui récapitule la situation à partir des motivations des animateurs du réseau, montre comment la B.C.P. peut s'appuyer sur certaines d'entre elles (les motivations plutôt "personnelles") lorsqu'elles existent, et doit à l'inverse jouer sur d'autres éléments (les coûts, le développement de la bibliothèque) lorsqu'elles n'existent pas. Il s'agit en fait d'un système à compensation et rééquilibrage, à la fois pour les deux côtés du schéma (séparés par un trait pointillé) et pour chacune des "bulles". Lorsque les motivations personnelles sont fortes et que les capacités personnelles (côté droit) ne posent aucun problème, l'effort est moindre pour la B.C.P. du côté (gauche) de l'organisation et des perspectives de développement du relais. En revanche, s'il y a défaillance du côté des motivations personnelles (comme cela peut être le cas des bénévoles "wagons") la B.C.P. devra fortement faire valoir les aspects d'organisation et de

FORMATION : TRINOME DES ACTEURS PRINCIPAUX

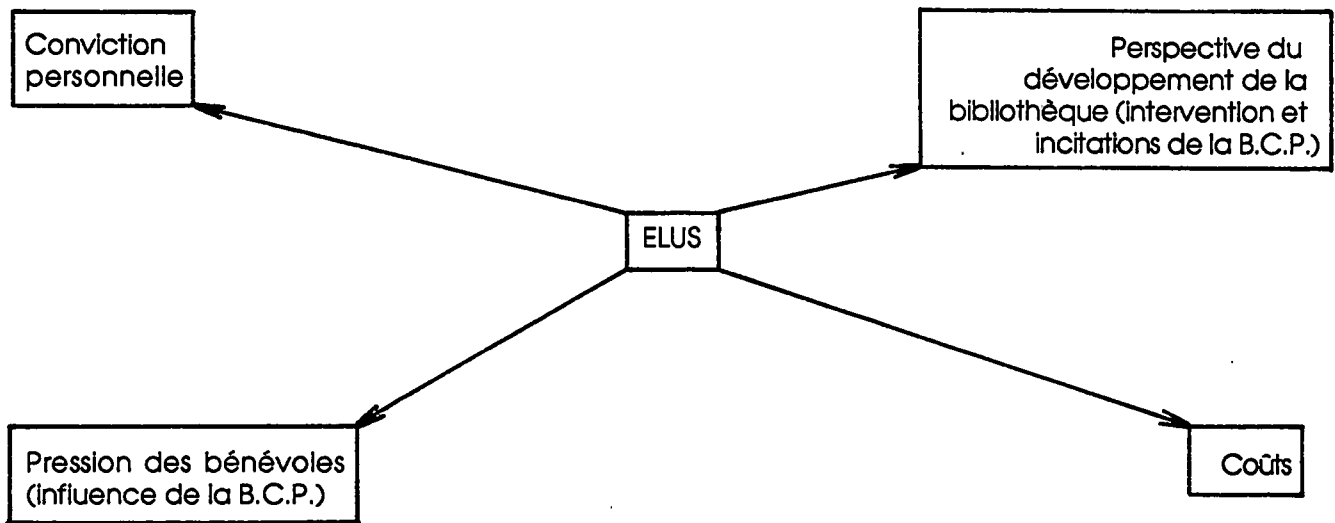


I - PROJET DE FORMATION MIS EN ŒUVRE :

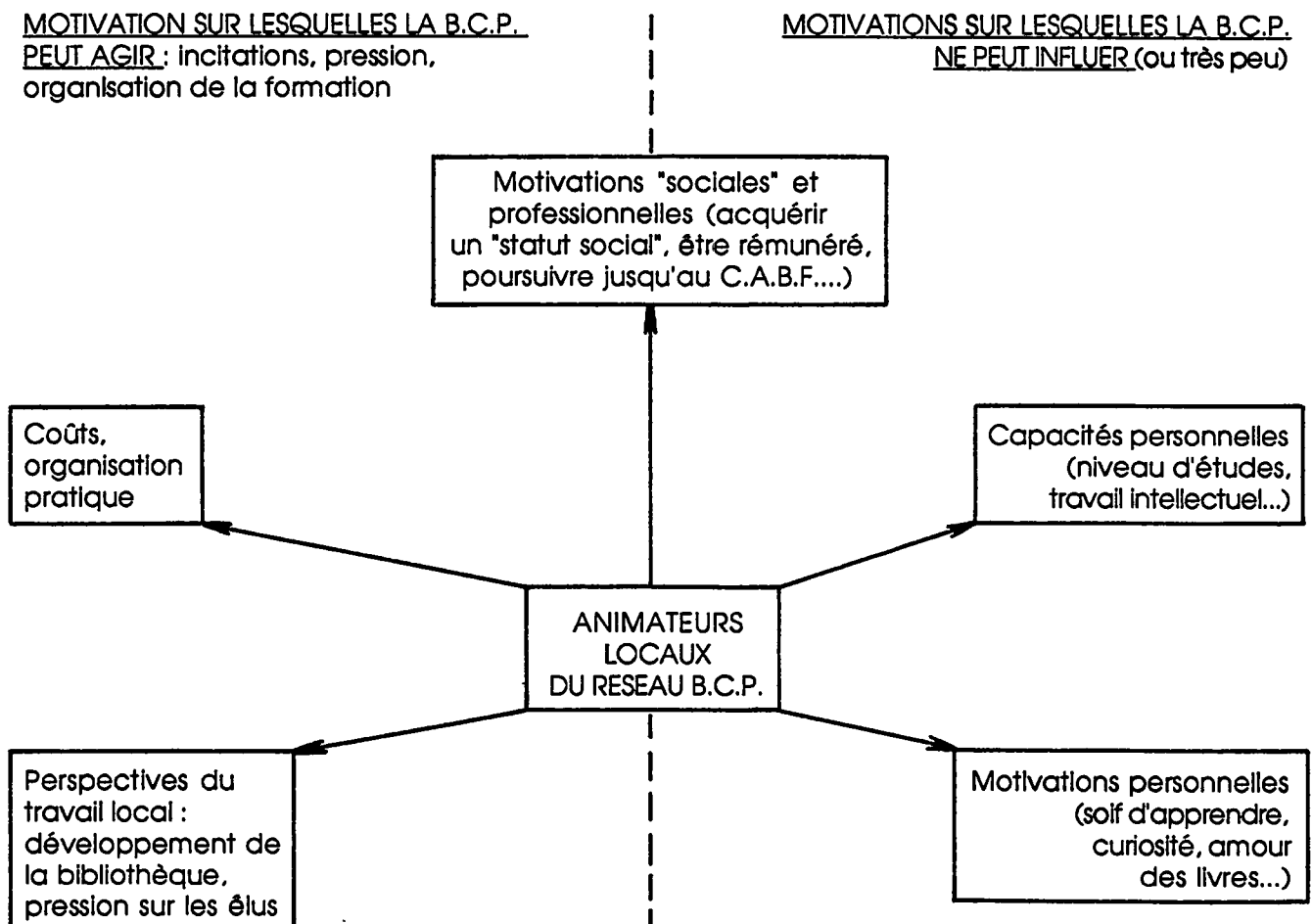
"pour qui", "pour quoi faire", "comment"



2- POSITION DES ELUS



3 - SCHEMA RECAPITULATIF : MOTIVATIONS DANS UN CONTEXTE GLOBAL



développement local, puisque de toute façon elle ne pourra (guère) influencer sur la motivation personnelle. Autrement dit, plus le côté droit fait défaut, plus la B.C.P. doit axer ses efforts sur le côté gauche, et donc compenser le manque de motivations personnelles par la création d'une autre motivation rendant la formation plus attractive, plus facile d'accès. Il faut en somme diminuer à tout prix, voire abolir, les obstacles que certains bénévoles, les "convaincus" de la formation, ceux qui les premiers ont répondu avec enthousiasme aux offres de la B.C.P., ont franchi presque sans hésiter, mais auxquels d'autres s'arrêtent parce qu'il ne sont pas suffisamment motivés personnellement.

La B.C.P. doit donc se donner les moyens, en matière d'organisation de la formation, de susciter une demande de la part des bénévoles plus réticents à se former. Elle seule peut être - faute d'un "statut national" - créatrice de motivations locales à la fois au niveau des élus et des bénévoles. La nécessité s'impose d'un certain pragmatisme, et d'une proposition de quelques "carottes" : les formules de formation doivent être attractives à tous les niveaux, car l'option de "retour à l'école" du bénévole est pour lui à la fois un apport sur le plan personnel et une charge qui prolonge sa participation, désintéressée au départ, à un service public. Ces "incitations" si faibles et dérisoires qu'elles puissent parfois paraître, n'en sont pas moins utiles et, du reste, bon nombre de directeurs de B.C.P. y font très largement appel. Evidemment, plus elles sont nombreuses, plus elles ont de chance de faire effet. Nous avons rencontré quelques bénévoles "pas très convaincus" qui, grâce à un heureux "concours d'incitations" ont décidé de suivre une formation longue ("C'était l'occasion ou jamais!").

La B.C.P. peut porter ses efforts incitatifs sur les coûts, les distances, l'organisation des stages et leur contenu, les perspectives locales ("outils", embauche...) et l'information.

- Les coûts sont à réduire autant que possible pour les personnes non formées! La gratuité totale est un argument pour elles, même si elles ne veulent bien souvent pas le reconnaître. Ce qui ne revient pas à dire que la formation elle-même doit être marquée d'une étiquette de gratuité. Il serait bon au contraire que pour augmenter son image de crédibilité et d'efficacité, les directeurs de B.C.P. fassent une analyse précise des coûts sur la base d'une gratuité individuelle. Il convient en quelque sorte d'affirmer la vérité des coûts de la formation pour ensuite les faire prendre en charge selon les différentes possibilités. Quoi qu'il en soit, il serait souhaitable que ces bénévoles bénéficient d'une indemnisation systématique (pour les frais de déplacement, de repas, éventuellement d'hébergement) payable par les communes, en tout cas pour les cycles de formation initiale, mais encore faudrait-il que les élus soient convaincus de l'utilité de la formation et des compétences supplémentaires qu'elle pourra apporter. Nous voudrions signaler ici, à titre d'information, la possibilité réglementaire de cette indemnisation, en rapportant une note faite par la B.C.P. de Saône-et-Loire en liaison avec la Trésorerie Générale et adressée aux bénévoles. Pour les indemnisations de frais, plusieurs conditions sont nécessaires. Tout d'abord une délibération du Conseil municipal doit affirmer l'existence d'une bibliothèque comme service

public au sein de la commune et l'application d'un règlement intérieur à cette bibliothèque. La délibération précise ensuite que des bénévoles sont appelés à gérer ce service et à appliquer son règlement. Elle désigne ces bénévoles soit en établissant elle-même une liste nominative, soit en donnant mandat au maire de dresser cette liste (cette solution permettant de la modifier, si besoin est, sans qu'une nouvelle délibération soit nécessaire). La délibération affirme alors expressément prendre en charge les frais des bénévoles liés aux formations. Pour les remboursements, elle doit se référer aux règles applicables aux agents publics¹. La B.C.P., d'autre part, recommande aux bénévoles de veiller à ce que leur contrat d'assurance prévoie de les couvrir pour ces déplacements à caractère administratif.

La gratuité individuelle devrait donc, à terme, être impérative, car elle constitue une sorte de marque de considération. Pourquoi n'envisagerait-on pas un système de mutualité, au niveau départemental ou régional : une "caisse mutuelle" pour les déplacements lors des "Journées à thème" par exemple, comme incitation à la formation continue? Il faudrait, quoi qu'il en soit, trouver des solutions moins aléatoires, moins tributaires du bon vouloir des élus qu'actuellement, des formules qui puissent garantir le remboursement.

- Les distances sont souvent problématiques pour les bénévoles, et constituent un frein certain pour beaucoup (déplacements longs en hiver, personnes sans véhicule ou sans permis de conduire...). Dans ces cas, la seule solution pour les B.C.P. est d'aller plus "sur le terrain", d'envoyer les formateurs en divers lieux du département. La "décentralisation" de la formation, c'est à dire sa répétition en plusieurs points du département pour permettre aux bénévoles des villages les plus reculés d'y participer, s'applique le plus souvent et le plus facilement aux "Journées à thème". Elle est moins évidente pour les cycles longs où le nombre de participants ne suffit pas toujours à créer deux centres différents, et dont l'organisation est plus ou moins lourde à gérer. Elle varie également selon la position plus ou moins centrale de la B.C.P. dans le département. Dans le cas où la demande est importante au point de nécessiter un deuxième centre, une enquête auprès des bénévoles peut leur permettre de donner leur préférence pour le choix du lieu.

En tout état de cause, pour la formation continue au moins, la "décentralisation" doit être de règle et devra même s'accentuer dans les années à venir si l'on désire une participation plus importante des bénévoles non encore formés ou moins convaincus. On pourrait à ce propos énoncer la règle suivante : plus le degré de motivation est bas, plus il est nécessaire de se rapprocher des gens. Dans le cas du "syndrome du désenchantement et de l'abandon" vu précédemment, c'est la motivation individuelle pour l'activité elle-même qui s'est éteinte et à laquelle il faut donc redonner vie. Le remède peut consister en une "formation sur le terrain" (dans le relais) qui, outre sa fonction strictement formatrice, aurait un rôle plus global de dynamisation de la bibliothèque et serait susceptible de remonter le moral de l'équipe.

¹ Notamment le décret n° 66619 du 10.08.66 pour les frais, et le décret n° 8874 du 21.01.88 pour l'état de la liste des pièces justificatives à fournir.

- L'organisation des stages et leur "ambiance" : La B.C.P. peut miser sur une certaine "réputation" de sa formation. Un effet "boule de neige", par lequel les bénévoles formés font part à ceux qui ne le sont pas de leur satisfaction à avoir suivi une formation enrichissante à tous égards, n'est pas à négliger, même si l'on peut difficilement mesurer la portée réelle d'un tel phénomène (est-il du reste généralisable à tous les départements ?).

Des enquêtes sont possibles auprès des bénévoles pour connaître la répartition de la formation dans le temps qui leur convient le mieux, par exemple le regroupement des cours sur une semaine complète ou l'étalement sur quelques semaines ou quelques mois. Les opinions des directeurs varient sur ces options. Pour les cycles longs, le principe est souvent de n'immobiliser personne plus d'une journée par semaine ou par mois. Mais la formation "Olivre" qui regroupe ses cours sur deux fois cinq jours en général, ne semble pas avoir posé trop de problèmes jusqu'à présent aux bénévoles ayant suivi cette formule. D'une année à l'autre, un changement d'emploi du temps peut augmenter le taux de participation. Ainsi en Ardèche, où était délivrée depuis six ans une formation "A.B.F. aménagée" pour environ 20 personnes chaque année, une formule allégée et décentralisée de deux fois deux jours en plusieurs lieux du département a conduit à un accroissement important du nombre de personnes désirant s'inscrire.

Pour les "Journées à thème", il convient bien sûr de proposer divers thèmes "alléchants" et de recenser par un petit sondage ceux qui sont le plus fréquemment demandés. La proposition de thèmes devrait peut-être s'accompagner des questions clairement formulées auxquelles la journée a pour but de répondre afin de "dicter" d'avance, en quelque sorte, les attentes des bénévoles.

Il nous a paru intéressant que la conception des stages ne soit pas toujours axée uniquement sur un apprentissage au sens strict du terme, mais constitue aussi une ouverture, un échange d'idées, un dialogue entre bénévoles et professionnels. La pédagogie semble en général plutôt orientée sur "les erreurs à ne pas faire dans la bibliothèque" et sur une meilleure compréhension de ce que fait la B.C.P.. Pour cela, les formateurs doivent veiller à expliquer les raisons qui incitent à telle action plutôt qu'à telle autre, par le biais d'exemples et de problèmes tirés de l'expérience des bénévoles. Les journées peuvent être conçues en échanges mutuels : les professionnels détiennent un savoir que les bénévoles utilisent en partie ; ces derniers ont une expérience locale dont les premiers peuvent profiter. Le but de la B.C.P. n'est certes pas de faire "tout apprendre" aux bénévoles, mais de leur faire acquérir ce qu'ils pourront utiliser à bon escient. Les bénévoles formés ont quelquefois l'impression, surtout lors des premiers cours, d'être "gavés", "débordés". Nous pensons toutefois qu'un effort plus ou moins important est toujours nécessaire pour apprendre, et qu'une formation, même élémentaire, n'a pas pour but de récréer ceux à qui elle est destinée. De plus, il ne faut sans doute pas s'émouvoir sur les plaintes des bénévoles, qui sont souvent une sorte "d'auto-admiration" déguisée, par laquelle ils se valorisent inconsciemment. En effet, les efforts fournis tout au long d'une formation sont le signe de sa difficulté et de la réussite à avoir surmonté cette dernière. Néanmoins, dans l'optique d'un difficile

"retour à l'école", les cours résumés et photocopiés sont de bon secours, et constituent un support efficace pour les révisions personnelles.

Les bénévoles, nous l'avons constaté, accordent une grande importance à la notion de convivialité. Nombre d'entre eux vont aussi à la formation pour rencontrer d'autres personnes avec qui s'entretenir. Grâce à la formation, la B.C.P. peut ainsi jouer un rôle de coordination entre les bénévoles. Ces derniers doivent d'une certaine manière savoir qu'ils ont droit à la parole, aussi bien pendant les cours qu'en dehors (car il convient bien entendu de ménager quelques pauses pour les discussions!). "Le formé doit être acteur de sa formation, et prêt à jouer le jeu de cette formation", telle est l'opinion de M. Jacquier-Roux¹ qui impose une limite de 17 personnes par groupe, au-delà de laquelle, selon lui, les gens ne peuvent plus travailler eux-mêmes, ni s'exprimer librement. A l'inverse, la B.C.P. de la Drôme ne limite pas le nombre des inscrits, dans la mesure où, lors des inscriptions pour la première année de formation, les personnes refusées en raison du nombre déjà élevé des participants ont fait pression auprès de leur maire, en sorte que le service formation de la B.C.P. fut déconsidéré. Depuis, la B.C.P. prend ses dispositions pour pouvoir accueillir tous ceux qui le souhaitent.

L'objectif de la formation "Olivre" est de permettre aux stagiaires de répondre à la question "la bibliothèque pour quoi faire?" en leur apprenant ce que peut vouloir signifier un projet pour leur bibliothèque, et en s'appuyant à la fois sur l'hétérogénéité des situations locales et une certaine homogénéité des problèmes. De ce fait, la formation peut ou même doit dans un premier temps destabiliser ou perturber, puisqu'elle veut bouleverser des idées et des pratiques, mais de manière constructive (une "bonne volonté" qui se mue en "volonté", notamment).

Dans le cadre d'une formation A.B.F., l'utilisation d'un "label" (reconnaissance de facto, référence nationale...) peut quelquefois servir à "mobiliser les troupes"! L'attrait du diplôme paraît assez mince a priori pour les bénévoles, mais une remise "officielle", avec des élus, a un certain impact psychologique, et un effet de contagion ensuite par le biais des journaux locaux par exemple. Pour certains directeurs, cette pratique est contestable, d'une part parce que le diplôme n'a aucune valeur officielle et que par conséquent l'on risque de "tromper" les bénévoles; d'autre part parce qu'elle ressemble un peu trop à une "course au bon point"; enfin parce que seule la formation a une réelle importance, et non le diplôme en lui-même. Ces arguments sont certes tout à fait valables, mais au regard des réactions de bénévoles à ce sujet, nous pensons que le rejet du diplôme fait en quelque sorte courir le risque à la B.C.P. de dispenser une formation qui ait une moins grande valeur (en restant toujours sur le plan plutôt psychologique ou de portée individuelle). Les demandes de certains bénévoles d'une préparation au diplôme dans des départements où elle n'existe pas ou plus, sont à cet égard assez significatives.

- Les perspectives du travail local. L'apport de services supplémentaires si une formation est suivie peut se révéler un argument convaincant. La perspective de recevoir des outils (livres,

¹ Chargé de formation au CEFREP.

mobillier, ouvrages de référence...) crée sûrement une nouvelle motivation, d'autant que ces moyens affectés en supplément permettront, il faut l'espérer du moins, de tirer pleinement parti des acquis de la formation. Il est possible, par exemple, de proposer un certain nombre d'ouvrages en plus pour la bibliothèque si une deuxième personne de l'équipe se forme. Il en va de même pour le mobilier : une des conditions pour en obtenir dans les conventions entre le Conseil Général et les communes lors de la création d'une bibliothèque est qu'une personne au moins ait été formée par la B.C.P.. Celle-ci peut aussi moduler ses services avec des "récompenses". Cependant, toute incitation qui joue sur le relais doit être réévaluée en fonction de l'évolution de la formation. La formation au niveau de la personne formée peut ainsi reposer sur un triangle constitué d'un "outil" (la bibliothèque bien équipée), d'une formation minimale, d'une indemnisation (but à atteindre pour l'instant). Signalons, de plus, que l'on rencontre tout de même des élus qui prennent conscience de l'insuffisance des locaux lorsque le nombre de livres s'est accru et que la bibliothèque est bondée pendant les heures d'ouverture.

En ce qui concerne les emplois, la B.C.P. peut exercer une pression auprès des élus pour que soient embauchées en priorité les personnes qu'elle a formées, même si cela ne concerne encore que quelques rares communes à l'heure actuelle. L'envoi de lettres aux maires afin qu'ils convainquent les bénévoles responsables de R.B.C. non formés à suivre la formation de la B.C.P., peut également être envisagé. Après tout, le maire pourrait avoir dans certains (rares?) cas plus de poids auprès des bénévoles que la B.C.P.

Après ce tour d'horizon des questions de tactiques et d'organisation pratique pour la B.C.P. en matière de formation, nous aborderons plutôt les aspects de "l'après-formation", pour voir comment peuvent s'évaluer les effets de cette dernière, c'est-à-dire la plus ou moins grande satisfaction des besoins et surtout l'atteinte des objectifs fixés avant la formation.

2 - Quelle évaluation ?

Il s'agit là d'une question fondamentale. Les directeurs ont conscience de son importance, mais s'avouent relativement démunis en matière d'outils d'évaluation. Il faut remarquer, à leur décharge, que cela présente plusieurs difficultés dont la résolution n'est pas simple :

- une évaluation nécessite encore du temps supplémentaire pour les formateurs, et un suivi qui ne peut pas toujours avoir lieu ;
- certaines B.C.P. manquent de recul lorsque la formation n'a que deux ou trois ans d'existence ;
- une évaluation se fait en fonction d'un objectif de départ à atteindre, objectif qui doit être le plus précis possible (en chiffres normalement), ce qui est en général loin d'être le cas...;
- une évaluation précise est délicate dans la mesure où les évolutions qui apparaissent plus de six mois après la formation ne proviennent pas forcément de la formation ou ne sont pas des effets directs de la formation car d'autres facteurs locaux ont pu intervenir entre-temps. La difficulté réside en partie dans la recherche d'indicateurs valables, fiables, qui soient complètement liés à la formation.

Notons que le CEFREP.¹ (formation "Olivre") procède actuellement à une journée de bilan, six mois après chaque formation, avec la B.C.P. et les stagiaires. Mais il a la ferme volonté de bâtir² avec plusieurs directeurs de B.C.P. un outil d'évaluation de l'efficacité de la formation délivrée, étant bien entendu que cela se fera en fonction des objectifs fixés par le CEFREP. en collaboration avec les B.C.P. qui ont fait appel à lui. Dans la convention (écrite) de formation qui va dorénavant être conclue entre une B.C.P. et le CEFREP., ce dernier "s'engage à faire un bilan écrit aux stagiaires" et "fournit un bilan écrit par cycle de formation à la B.C.P.". La B.C.P., quant à elle, "s'engage à fournir au CEFREP. les informations dont elle dispose sur le suivi des stagiaires et de leur structure sur la base d'un questionnaire de suivi établi conjointement par les deux organismes et envoyé six mois après la fin de l'action de formation. Ce questionnaire portera notamment sur la création d'emplois et les indices de développement des structures".

Nous n'avons ici ni le temps ni les moyens d'approfondir cette question de l'évaluation, qui mériterait sans doute à elle seule toute une étude. Nous allons simplement, en partant du constat de ce qui se fait à l'heure actuelle, proposer des pistes, des possibilités.

L'évaluation dans la majeure partie des cas est "intuitive", c'est-à-dire sans rigueur et sans prétention scientifiques et donc à exploiter avec précaution, car elle ne permet pas de tirer des conclusions certaines. Elle n'est pas dénuée d'intérêt pour autant. En gros, elle se présente sous trois formes différentes :

- Des bilans oraux (réunions) ou écrits (questionnaires) : les bénévoles font des remarques sur le rythme général des cours et des T.P., et notent leurs appréciations sur le contenu des stages, des

¹ Voir les sigles de l'annexe 1.

² Lors d'une très prochaine réunion.

cours, des T.P.. Dans les questionnaires adressés aux directeurs de B.C.P. (voir annexe 2), 29 d'entre eux prétendent avoir effectué des enquêtes de ce type auprès des animateurs, soit un peu moins de la moitié (par exemple, questionnaire dans le Rhône, en Saône-et-Loire, compte-rendu du C.N.F.P.T.¹ dans l'Aube, etc...). Ils permettent essentiellement de mesurer un degré de satisfaction et de ne pas reconduire l'année suivante des cours qui n'ont pas (ou peu) été appréciés. Mais en général, ces bilans sont assez proches du temps de la formation, et le jugement des bénévoles "à chaud" n'est pas forcément celui qui sera émis un an plus tard. En ce sens, les insatisfactions des formés deux ans après sont de bien meilleurs indicateurs. Une grande "demande" de formation au moment des inscriptions est sûrement le signe d'un succès remporté l'année précédente, ce qui signifie nullement que l'inverse soit vrai en cas de petite demande !

■ Les constatations et observations des bibliothécaires-adjoints lors des tournées : elles se résument le plus souvent en petits indices significatifs, et plus ou moins "psychologiques", tels que:

- les enseignants se servent plus de la bibliothèque
- le bénévole farouchement solitaire accepte de s'entourer d'une petite équipe
- les statistiques sont convenablement remplies
- m'apparition chez certains bénévoles d'un souhait de rémunération (la formation joue alors comme un déclic : on n'accepte plus d'être un "bénévole-formé non rémunéré") etc...
- Pour ceux qui croient au diplôme de l'A.B.F., le taux de réussite aux examens peut constituer un indicateur, mais les résultats portent sur des techniques acquises en un an et non sur leur application dans la réalité de la bibliothèque.

Une évaluation plus "rationnelle" est possible, mais qui ne porte pas tant sur le contenu de la formation que sur l'évolution effective du réseau. Une évaluation sur les connaissances des personnes formées n'est certes pas inutile, mais nous semble moins primordiale que celle qui porte sur la vie des bibliothèques. Rappelons d'autre part qu'elle n'a de sens que par rapport à un projet, un objectif. Ce projet peut être "faire plus d'animations" ou "faire un maximum de prêts". Dans le premier cas, il importera d'analyser le budget d'animation, alors que dans le second cas on s'attachera au nombre de prêts par an, par habitants, etc...

Le meilleur exemple que nous ayons rencontré de ce type d'évaluation (mais il y en a peut-être d'autres dont nous n'avons pas connaissance) est celui de la B.C.P. de Saône-et-Loire. L'établissement de statistiques très détaillées a permis de chiffrer en quelque sorte la performance du réseau et de ses relais (en l'occurrence des bibliothèques municipales, B.M., et intercommunales, B.I., définies selon des critères propres au directeur de la B.C.P.). Pour ces

¹ Voir annexe 1.

statistiques, un formulaire "bilan statistique 1988" a été envoyé aux 110 B.M. et B.I. du réseau. Un suivi assidu a été indispensable pour l'obtention de tous les questionnaires, remplis très précisément et dans des délais fixés par la B.C.P.. La synthèse et les résultats chiffrés figurent dans le fascicule cité dans la bibliographie (bg 15). Les résultats font bien entendu l'objet d'une comparaison avec les chiffres de 1987.

Le fascicule comprend deux parties :

- Des éléments sur la B.C.P., ses moyens, les dépôts renouvelés de documents, l'aide à l'équipement des bibliothèques du réseau, la formation (le nombre d'heures de cours effectuées dans l'année par le personnel de la B.C.P.), l'animation et la publicité, les publications.
- Les statistiques du réseau proprement dites, divisées en plusieurs chapitres, depuis le "CADRE DU RESEAU" jusqu'aux "ANIMATIONS" en passant par les collections, les lecteurs, les prêts etc...

A titre indicatif, nous prendrons deux exemples dans ce fascicule qui nous ont paru intéressants au regard de la formation. Le premier concerne le chapitre " BIBLIOTHECAIRES ET ANIMATEURS DE BIBLIOTHEQUES". Leur recensement est effectué par rapport à "leur qualification". Ce dernier terme est défini par un certain nombre de diplômes. Un seul tableau contient ainsi l'ensemble du "personnel" (professionnels et bénévoles) du réseau. Une partie du tableau est consacrée aux personnes qualifiées, parmi lesquelles on distingue les bibliothécaires et les bibliothécaires-adjoints, les employés ou vacataires (rémunérés spécifiquement pour la bibliothèque) et les bénévoles. Une autre partie concerne les personnes non qualifiées, dont les autres agents rémunérés pour la bibliothèque et les bénévoles. On peut ainsi obtenir le nombre de B.M. et de B.I. gérées par des personnes qualifiées, et constater chaque année la progression exacte de la "qualification" du réseau (et inversement pour les personnes non qualifiées). Ceci permet également un rapprochement entre la formation et les prêts. En Saône-et-Loire, on constate que le nombre de prêts par habitant pour les bibliothèques disposant d'une personne qualifiée est supérieur au nombre de prêts par habitant pour les bibliothèques ne disposant pas de personnel qualifié. De la même façon, en ce qui concerne la mise en rapport entre la formation et le budget, il s'avère que la majorité des bibliothèques sans budget d'acquisitions n'ont pas de personnel formé, alors que la majorité de celles disposant d'un budget supérieur à 3,20F par habitant dispose d'un personnel formé. L'augmentation des agents bénévoles qui sont rémunérés un certain temps après avoir suivi une formation, constitue évidemment un indicateur important pour une évaluation et peut-être même, serions-nous tentés de dire, le seul incontestable.

Le second exemple se rapporte au chapitre des animations. Un tableau recense les différents types d'animations, mais uniquement celles d'une certaine envergure (les actions régulières et très fréquemment pratiquées ne sont pas décomptées). Le nombre cumulé d'animations n'était pas un objectif prioritaire pour la B.C.P. mais plutôt leur fréquence d'utilisation par les bibliothèques. Pour chaque type d'animation a donc été compté le nombre de bibliothèques l'ayant utilisée au moins une fois. Il est également possible de savoir combien de

bibliothèques n'ont organisé aucune animation, combien en ont organisé une ou deux, et combien plus de deux différentes.

Il ne s'agit là que d'une possibilité d'évaluation mais qui nous a paru assez probante. Bien entendu, certains chapitres peuvent être affinés plus que d'autres en fonction des priorités établies par la B.C.P.. Cette méthode a surtout l'avantage de faire nettement ressortir la notion de réseau (à la différence des statistiques du Ministère) et de traduire en chiffres éloquents toute l'activité de ce réseau, toute la vie du tissu local, tout "l'effort collectif de développement de la structure publique" (Bertrand Calenge, bg 15). Même s'il est quelquefois possible de faire parler les chiffres, certains signes ne trompent pas et une "baisse de vitalité" est facilement et objectivement enregistrable par ce biais. Ces statistiques représentent en l'occurrence le moyen le plus rationnel de mesurer les effets de la formation. Nous ne voyons guère d'autre possibilité, si ce n'est de choisir quelques bibliothèques-types réparties sur tout le département, dont une personne de chaque équipe s'est formée, et de suivre leur évolution de très près, à la fois par des notations "intuitives" et des statistiques précises. On pourrait en somme faire la petite histoire de ces bibliothèques, en relevant les évolutions et en mesurant la part de la formation, ce qui suppose aussi au préalable l'élaboration d'une grille de critères.

Quoi qu'il en soit, il est indispensable que l'évaluation se réfère au projet des bibliothèques et de la B.C.P., et non aux résultats en eux-mêmes. La formation n'est pas un but en soi, mais entre dans une optique de développement d'un réseau. A terme, chaque département devrait sans doute être en mesure d'établir de telles statistiques pour son réseau, et par là même d'évaluer son action non seulement dans le domaine de la formation mais aussi pour ses autres services.

A ces problèmes d'évaluation nous pourrions relier un phénomène "d'essoufflement" de la formation que connaissent plusieurs B.C.P. à l'heure actuelle. En effet, les actions de formation ont connu un essor important, plus ou moins rapide selon les B.C.P., durant la période 1983-1988. Aujourd'hui, certaines arrivent à un tournant, en ce sens qu'après trois, quatre, cinq ans de formation ou plus, elles constatent une baisse très nette des inscriptions aux cycles longs ou semi-longs. Cette baisse s'explique par le fait que les bénévoles les plus motivés, les plus dynamiques du réseau sont à peu près tous formés, et que les bénévoles "wagons" hésitent plus à fournir le même effort pour se former. Cependant, les B.C.P. qui considèrent "qu'il n'y a plus de demandes" (et donc plus de véritables raisons de continuer à faire une formation sous la forme d'un cycle long) jugent peut-être un peu vite! Nous pensons pour notre part qu'avant tout une demande se suscite, et qu'il faut essayer d'atteindre les bénévoles de l'équipe qui sont moins investis et moins disponibles. En créant de nouvelles incitations, comme nous l'avons vu précédemment, la B.C.P. peut augmenter à nouveau le taux de réponses des bénévoles. Le problème d'essoufflement provient en réalité du fait que le réseau n'a pas suffisamment évolué,

ce qu'une évaluation permettrait sans doute de constater. Si les motivations des B.C.P. diminuent, il est logique que celles des bénévoles fassent de même. L'essoufflement intervient en général lorsque le seul responsable de chaque bibliothèque a été formé, mais à ce stade c'est à la B.C.P. de persévérer dans une offre "incitative" qui amène toute l'équipe, ou au moins deux-trois autres membres, à suivre une formation adaptée aux motivations de ces autres membres.

A très long terme néanmoins, ce problème d'essoufflement réapparaîtra inévitablement. En ce cas, il conviendra de repenser la formation et de la remanier complètement, sans perdre de vue le développement d'un réseau. La Moselle, par exemple, prévoit que les bibliothèques les plus importantes prendront en charge les plus petites (structure pyramidale). La Saône-et-Loire, dans le cadre de l'intercommunalité, envisage la formation de bibliothécaires qui seront entourés d'équipes de bénévoles. Dans cette perspective, les petits relais ne seront plus les interlocuteurs premiers de la B.C.P., mais cette dernière mettrait en place une sorte de colonne vertébrale professionnelle à qui elle aurait appris à travailler avec des bénévoles. Le principe de base de la formation devient alors d'apprendre aux gens à travailler ensemble. Des stages de quelques jours pour les responsables sur le thème "comment animer un groupe" ou "comment donner quelques cours élémentaires", ou encore sur les problèmes de répartition des tâches pourraient avoir lieu. Ce système correspond en quelque sorte à une "délégation de formation" pour la B.C.P.. En raison du problème d'essoufflement, la Drôme de son côté a décidé d'abandonner totalement cette année la formation initiale pour privilégier l'aspect "travail sur le terrain", c'est-à-dire apporter une aide aux animateurs sur place en réfléchissant à la satisfaction du lecteur, au contenu des livres, aux animations. Cette formule aboutit à une sorte de mélange de la formation initiale et continue et s'assimile plutôt à une "formation-animation" : instauration de "comités de lecture" réunissant des bénévoles avec un professionnel de la B.C.P. pour faire des analyses d'ouvrages (puis compte rendu dans un bulletin de liaison), réponse locale à une bibliothèque qui désire faire une animation et inviter tout un secteur (chaque bibliothécaire-adjoint de la B.C.P. ayant un secteur géographique à charge, et s'occupant à la fois de rapporter et de stimuler les demandes de son secteur). Le risque d'une telle formule peut être de ne travailler qu'avec une petite "élite" de bibliothèques. M. Mallet (Puy-de-Dôme) suggérait, quant à lui, la possibilité de promouvoir un plan de formation élaboré par les bénévoles eux-mêmes, ou par étroite collaboration entre la B.C.P. et les personnes désirant se former...

Après les moyens de susciter l'adhésion de ceux que l'on souhaite former, les moyens d'organiser la formation, puis éventuellement de l'évaluer, il reste à analyser un dernier problème, mais non le moindre, à savoir celui des moyens financiers grâce auxquels les B.C.P. exécutent leur programme de formation.

3) Les moyens de la formation

"Pour une action de formation, il faut un certain nombre de conditions. La première : il faut en avoir les moyens, et il faut également qu'on nous en fasse la demande" (Patrick Tourneur, bg. 39).

La majorité des directeurs considèrent que ce n'est pas à la B.C.P. seule de faire ni de payer la formation. Elle doit collaborer avec plusieurs partenaires et trouver des ressources extérieures pour financer sa formation. Le mot qui revient le plus souvent en la matière est celui de "bricolage"! En effet, les financements pour la formation sont presque toujours croisés, et l'expression "jongleries budgétaires" ne nous paraît pas trop forte pour qualifier la situation actuelle. La sollicitation financière des municipalités semble tout à fait logique, dans la mesure où, bénéficiaires d'un service public "gratuit", elles peuvent assumer certaines charges pour leurs bénévoles. Mais dans les faits, cette participation même minime reste problématique, et s'effectue selon des modalités différentes.

D'une façon générale, d'après nos questionnaires et nos interviews aux directeurs, c'est la B.C.P. qui paie les frais pédagogiques, soit sur son propre budget (inséré dans celui du Conseil Général), soit par le biais d'une "association des amis", subventionnée le plus souvent par le Conseil Général. Il faut savoir, en effet, que la B.C.P. en tant que telle n'a aucune autonomie juridique ni financière : elle n'existe que par le biais du Conseil Général, et notamment pour la comptabilité publique. Il est possible de faire inscrire dans le budget de la B.C.P. des lignes pour la formation. La B.C.P. de la Dordogne bénéficie ainsi d'une ligne "prestations de service" utilisée pour payer des frais de formation annexes. Le budget de la B.C.P. de Saône-et-Loire comprend deux lignes pour la formation, l'une intitulée "formation aux dépositaires de B.C.P." et l'autre "autres prestations de service (dont animations)"¹. D'autre part, les associations loi 1901 en, raison de leur souplesse de fonctionnement, existent dans bon nombre de départements (33 sur 65 d'après nos questionnaires) et permettent de contourner cette difficulté de manque d'autonomie. Précisons cependant qu'elles ont été autrefois créées pour "faciliter la collaboration entre le service public de l'Etat et les collectivités territoriales" (M. Gattégno, bg 26, p. 311).

La formule associative est dans doute à l'heure actuelle une des solutions les plus efficaces pour organiser et financer la formation, à condition toutefois que l'association soit créée ad hoc et ne s'en cache pas. Il s'agit en fait, autant que possible, de mettre sur pied une association extrêmement "verrouillée" (c'est-à-dire, par exemple, dont le président du Conseil Général est président de droit et dont les membres fassent tous partie du personnel de la B.C.P.), n'ayant d'existence que pour faciliter la vie administrative au niveau de la mise en œuvre des projets de formation. Ce type d'association est, nous semble-t-il, le mieux à même de répondre aux besoins des directeurs en matière d'organisation et de financement de la formation.

¹ Chapitre 945.22, respectivement articles 64 31 et 66 29.

Les frais de déplacements et de repas, voire d'hébergement, sont dans la très grande majorité des cas entièrement à la charge des bénévoles, qui essaient ensuite de se faire rembourser par leur municipalité. Ce remboursement laisse encore trop souvent à désirer. Dans l'Aube, une subvention départementale annuelle de dix francs par kilomètre est accordée aux bénévoles. Elle est versée aux communes dans une participation de 35 % pour les communes de moins de 1 200 habitants et de 20 % pour les communes de 1 200 à 3 000 habitants. En matière de contribution des communes, l'Isère est un cas particulier puisque ces dernières versent tout à fait librement de l'argent à l'association des amis (il s'agit là d'une tradition qui remonte à 1956).

Pour les départements qui bénéficient du "label A.B.F.", des droits d'inscription sont à verser à cette association pour l'organisation de l'examen et l'adhésion à l'A.B.F.. Le financement est qualifié de "farfelu" par Mme Froissart (chargée au plan national de la formation A.B.F.) elle-même !. Le montant de ces droits est en effet variable, comme le montrent ces quelques exemples (chiffres de 1987/88 ?) : le centre de Lyon demande 350 francs pour une inscription individuelle, et 800 francs si elle est prise en charge par une collectivité ou un organisme; Belfort : 600 et 900 francs ; Pau : 250 ; Rennes : 350 et 700 francs ; etc... Le C.N.F.P.T. (voir annexe 1) prend le plus souvent en charge l'inscription des personnels territoriaux (employés de bibliothèques essentiellement). Pour les bénévoles, la B.C.P. demande en général à la municipalité de payer cette inscription. Dans le Rhône, en cas de refus de la municipalité, l'association des amis prend en charge la moitié des frais et les bénévoles l'autre moitié. En Côte-d'Or, c'est l'association des amis qui payait cette inscription. L'Ardèche, tout comme l'Ille-et-Vilaine, font une demande auprès des municipalités. Mais il est à noter qu'il s'agit là de cas (il y en a d'autres...) où la B.C.P. n'a pas d'association des amis et où, par conséquent, le Conseil Général se contente de gérer l'argent versé par les municipalités sans y ajouter de contribution propre (si ce n'est évidemment celle du personnel de la B.C.P.). En Saône-et-Loire, une participation de 0,60 francs par habitant est demandée aux communes pour la formation de leurs bénévoles, contribution avec laquelle est payée l'inscription. Dans la Drôme, les municipalités ne participent pas directement : elles versent 1% du budget de fonctionnement des bibliothèques au Département pour la B.C.P.

En ce qui concerne le choix d'une formation "Olivre", il consiste pour la B.C.P. à "sous-traiter" sa formation à une association extérieure à la profession. L'expérience peut donc être jugée sur pièces, et le paiement s'effectue sous la forme d'une prestation de service, avec une facturation comme suit : 37 000 francs pour l'action (c'est-à-dire les frais pédagogiques, les interventions), auxquels s'ajoute un prix à calculer pour les déplacements et l'hébergement éventuel du chargé de formation et des intervenants.

Ceci nous amène à évoquer deux problèmes importants, à savoir le paiement des formateurs et la possibilité d'avoir à la B.C.P. un(e) bibliothécaire chargé(e) de la formation.

Les intervenants "extérieurs" (des professionnels du livre, quels qu'ils soient, qui ne font pas partie du personnel de la B.C.P.) sont en général payés. Bon nombre de cours, cependant, sont assurés par les conservateurs et les bibliothécaires-adjoints, les heures de cours étant le plus souvent décomptées sur leur temps de travail, ce qui conduit quelquefois à une certaine forme de bénévolat. Or, le bénévolat-enseignant nous paraît anormal, même et surtout pour une formation dite "élémentaire", qui est au moins aussi difficile qu'une formation à un niveau supérieur, parce qu'elle s'adresse à un public adulte, de niveau très inégal, et qu'il faut, pour rendre les cours abordables, les simplifier et les synthétiser sans déformer le contenu!

A la question "y-a-t-il dans votre B.C.P. une personne rémunérée pour s'occuper de la formation?" (voir annexe 2, Q.5), seules quatre B.C.P. ont répondu "oui". Vingt-six pensent qu'une telle personne serait souhaitable, à temps partiel le plus souvent. Beaucoup précisent toutefois qu'une bibliothécaire-adjointe de la B.C.P. est plus spécialement chargée des problèmes de formation au sein du personnel. Dans la Drôme, Mme Pinard, conservatrice-adjointe, bien que se consacrant à d'autres activités de la B.C.P., s'occupe plus particulièrement de la conception et de l'organisation de la formation. En Saône-et-Loire, l'association des amis a embauché une bibliothécaire-adjointe à temps partiel (60%) qui est chargée, entre autres, de préparer et suivre les actions de formation. L'avantage de ces "formules" est évidemment qu'une personne assure le travail important "d'intendance" et de suivi que requiert la mise en oeuvre d'une formation, et qu'elle décharge du même coup le personnel de ce souci. La formation "Olivre" relève du même principe puisqu'un chargé de formation est mis à disposition de la B.C.P., pendant la durée de la formation, pour la coordination générale, l'animation du stage et des interventions directes. Cette présence active soulage grandement la B.C.P., et lui permet de participer à l'élaboration de la formation, et à la formation elle-même, tout en restant légèrement en retrait.

Le temps exigé par l'organisation de la formation a souvent été un sujet de plainte lors de l'interview téléphonique aux directeurs (voir annexe 3, concernant ce qui leur paraît le plus problématique en matière de formation). Le développement des actions de formation constitue en effet, dans certains cas, une charge de plus en plus lourde pour le personnel de la B.C.P.. Le financement n'est peut-être pas le plus gros problème rencontré par les directeurs, mais le coût en travail et en temps serait sûrement très élevé s'ils en faisaient le décompte précis. Il nous semble du reste que ce coût mériterait d'être exactement calculé. Nous pensons que la formation, pour des raisons à la fois d'ordre pratique et de "validité" à l'extérieur, doit être estimée financièrement avec une grande précision. Le C.N.F.P.T., par exemple, dans le cadre de conventions de formation, exige des calculs de coût par heure et par stagiaire. Les départements de la Saône-et-Loire et de la Drôme, pour ne citer qu'eux, effectuent de tels calculs pour leurs actions de formation.

Nous recensons ici d'autres subventions et partenaires liés de près ou de loin à la formation, afin de donner une idée la plus complète possible de la situation et des problèmes qu'elle engendre.

- Le C.N.F.P.T. et ses délégation régionales (voir fiche signalétique p.75). Rappelons les trois axes majeurs de sa politique:

- il ne s'occupe que des personnes relevant du statut de la fonction publique territoriale
- il assure la préparation aux concours
- il ne concerne que la formation continue (et non initiale).

Le cas des bénévoles qui ne relèvent pas du statut de la fonction publique territoriale, mais participent tout de même à un service public est donc délicat. L'appellation de "formation élémentaire" pour la formation A.B.F. est usitée dans le seul but de cacher - sans que personne ne soit dupé - le fait qu'il s'agit d'une formation initiale. Sur le plan pédagogique, les délégations régionales sont totalement libres de leur choix en matière de formation continue. On ne peut parler de véritable planification, mais plutôt d'actions ponctuelles. Pour M. Vial (chargé du secteur "culturel départemental", voir annexe 9), le "flou qui règne (en ce qui concerne la formation pour la fonction publique territoriale) est un reflet de la réalité". On constate donc, une fois de plus, des différences notoires d'un département à l'autre. Ainsi, dans l'Isère, le C.R.F.P.T.¹ n'a répondu à aucune des sollicitations de la B.C.P., bien qu'elle ait formé des salariés communaux à plusieurs reprises, de sorte que les employés communaux sont désormais exclus de la formation adressée aux bénévoles. La Drôme, en revanche, a toujours bénéficié d'une subvention plus ou moins importante de la même délégation, pour le paiement des intervenants. En Côte-d'Or, le C.R.F.P.T., en 1985-86, a donné de l'argent à l'A.B.F. pour les bénévoles présentés par leur mairie et a donc pris en charge certains bénévoles du réseau (il le ferait encore actuellement). Le problème du C.R.F.P.T. semble en fait, pour diverses raisons, échapper le plus souvent à la B.C.P.. Puisqu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, de politique cohérente au plan national et qu'il ne semble pas possible d'y parvenir dans un avenir proche, la seule possibilité est une "négociation" au coup par coup avec les différentes antennes régionales du territoire.

- Au niveau régional, le Conseil Régional a une compétence en matière de formation, mais qui n'est pas précisément définie. D'autre part, les DRAC² qui assurent le lien direct entre l'Etat et les communes (notamment par le biais d'un "concours particulier" accordé sous certaines conditions à des municipalités qui constituent une bibliothèque), bénéficient d'un certain nombre de crédits déconcentrés pour la formation. Nous savons qu'elles accordent quelquefois une subvention pour la formation organisée par les B.C.P., mais ne connaissons pas l'ampleur de cette participation. Le seul exemple intéressant que nous sommes en mesure de citer ici est celui de la région Rhône-Alpes qui s'est penchée sur le cas des bibliothécaires bénévoles milieu rural. Une négociation s'est en effet engagée entre le conseiller technique au Livre (de la DRAC) et le Conseil Régional, dans la cadre d'un contrat de plan (Etat/Région à parité à peu près égale) renouvelable à la fin de l'année 88.

¹ Délégation régionale, voir annexe 1.

² Directions régionales des affaires culturelles, Ministère de la Culture.

FICHE SIGNALETIQUE

C.N.F.P.T.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale :

(86 rue Fontaine au Roi 75011 PARIS)

Etablissement public administratif créé par la loi du 26 janvier 1984. Succède au Centre de Formation des Personnels Communaux (C.F.P.C.)¹. Dirigé par un Conseil d'administration paritaire qui détermine les grandes lignes du budget. Un organisme consultatif donne son avis sur les orientations générales de la formation professionnelle et sur les décisions budgétaires concernant la formation. 26 délégations régionales, placées chacune sous l'autorité d'un délégué régional, élu local désigné par le conseil d'administration du C.N.F.P.T.

MISSIONS : (loi de restructuration, 12 juillet 1987) Gestion et formation pour l'ensemble des agents territoriaux des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics.

▪ GESTION pour les fonctionnaires de catégorie A et certains de catégorie B :

- organisation des concours
- prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi
- publication des vacances et créations d'emploi

▪ FORMATION

- préparations aux concours de recrutement (toutes les catégories de personnels)
- élaboration et mise en œuvre des formations initiales obligatoires préalables à la titularisation dans les cadres d'emploi
- formation professionnelle continue pour les agents de toutes catégories de la fonction publique territoriale

Les actions de formation sont menées soit directement par le C.N.F.P.T., soit par des organismes spécialisés choisis pour leur compétence et avec lesquels sont signées des conventions.

A l'exception de la formation initiale, définie et arrêtée au niveau national, chaque délégation élabore son programme de formation en respectant les orientations fixées par le C.N.F.P.T.. Ce programme répond aux besoins exprimés par les plans de formation des collectivités.

▪ MOYENS : Cotisations obligatoires versées par les collectivités, basées sur la masse salariale (plafond fixé par le législateur de 1%).

Budget primitif 1989 : un peu plus de 625 millions de francs dont 62,8% destinés aux délégations régionales.

La formation continue représente près de 60% du budget consacré à l'activité de formation.

¹ Par commodité, nous emploierons le sigle " C.N.F.P.T. " quelle que soit la date évoquée.

Les contrats de plan ne concernent normalement que les secteurs "emploi" et "économie" ; le "culturel" a donc été intégré sous la rubrique "formation". La DRAC a ainsi obtenu une subvention pour la formation élémentaire des bénévoles de 200 000 francs par an pendant cinq ans, la Région intervenant à hauteur de 50%. Ceci signifie la mise en œuvre de 400 000 francs par an, soit deux millions pour cinq ans qui sont engagés pour la formation des bénévoles. Chaque département élaborera son plan de formation chiffré, et les subventions seront réparties au prorata de ce que chaque B.C.P. proposera, chacune étant libre de choisir sa formule de formation ("A.B.F.", "Olivre"...).

Cette action entre dans l'objectif d'une politique régionale d'aide au milieu rural, et a pour ambition d'apporter un soutien à la lecture publique par une professionnalisation (amélioration des contenus pédagogiques, créations d'emplois). Il s'agit, par cette professionnalisation progressive et l'incitation à l'embauche à plus long terme, de passer à une "échelle supérieure". L'initiative est certes excellente, et d'autant plus louable que, pour une fois, elle se traduit par des chiffres et non des mots, mais encore faut-il savoir ce que "professionnaliser" signifie au juste dans l'esprit de ceux qui veulent atteindre ce but, et dans quelle mesure cela sera possible.

Pour ce qui est des diverses associations ou agences régionales de coopération issues de la décentralisation (voir fiche signalétique p.77), elles participent financièrement et/ou pour l'organisation à des actions de formation, mais essentiellement pour des projets à court terme (journées à thème, petits stages...) Il en va de même pour les centres régionaux préparant au C.A.F.B.. Signalons, par exemple, que le Centre Régional du Livre Champagne-Ardenne prend à sa charge 50 % du montant de l'inscription à la formation A.B.F. pour les bénévoles et les TUC. M. Voltzenlogel (B.C.P. Dordogne) nous a fait part d'un projet (non encore abouti...) de coopération entre la B.C.P., le centre régional de formation au C.A.F.B. et l'agence de coopération (région Aquitaine) pour la mise en place d'une formation initiale. Le centre régional serait prêt à prendre en charge des bénévoles. Ces organismes ne pourraient-ils pas s'investir plus à l'avenir ? Ne pourrait-on ainsi créer au moins des "harmonies régionales", pour donner une cohérence sur le plan de la formation élémentaire à l'ensemble d'une région, avec des moyens égaux pour chaque départements, une définition des besoins communs par exemple ? La question reste ouverte. Il est évident qu'une telle action nécessiterait une grande concertation et coopération entre les divers organismes. Mais n'est-ce pas là précisément une de leurs missions ?

- Dans la région Rhône-Alpes, nous avons eu également connaissance d'un organisme qui peut financer des formations de B.C.P.. Il s'agit du DELERA, ou Développement formation Rhône-Alpes¹ rattaché au Fonds Social Européen (Bruxelles). Sa position est plus "idéologique" ; elle consiste à collecter des fonds qui sont ensuite redistribués à des collectivités

¹ Adresse : Château de Gluvy POMEYS 69570 SAINT SYMPHORIEN SUR COISE.

FICHE SIGNALÉTIQUE

LES ASSOCIATIONS/AGENCES DE COOPERATION

Associations loi 1901 créées à l'initiative de l'Etat et en grande partie subventionnées par lui. Elles sont implantées dans chaque région, et regroupées au plan national dans la FEDERATION FRANCAISE DE COOPERATION ENTRE BIBLIOTHEQUES (84 rue Vergniaud 75013 PARIS). Les conseils d'administration sont, en général, composés en partie de bibliothécaires et en partie d'élus. Dans certains cas, la Région est impliquée dans l'association.

MISSIONS : prestataires de service dans les domaines suivants:

- information bibliographique (articulation du réseau régional sur le réseau national, catalogues collectifs régionaux)
- action culturelle (animation, audio-visuel, promotion du livre et de la création littéraire)
- formation professionnelle initiale et continue
- conservation et mise en valeur des fonds patrimoniaux

En matière de formation, une gamme assez large de stages est proposée à des personnels (en bibliothèques) de toutes catégories.

Quelques exemples d'associations et de stages (1988) :

ABIDOC (Bourgogne) : "Signalétique et classification en bibliothèque" (pour bibliothécaires et documentalistes)

ACCES (Nord Pas-de-Calais) : "Lecture et petite enfance" (pour le personnel des crèches municipales et départementales)

ACCOLAD (Franche-Comté) : "Sensibilisation au travail en bibliothèque" (pour bénévoles, T.U.C. travaillant en bibliothèques, C.D.I...)

ACCORD (Rhône-Alpes) : "Micro-informatique et gestion de bibliothèques" (pour responsables de bibliothèques et centres de documentation)

ALCOL (Limousin) : "Artothèque" (pour bibliothécaires et documentalistes)

ARCOB (Pays de la Loire) : "Préparation des périodiques en vue de leur microfilmage" (pour bibliothécaires)

CRL: (Midi-Pyrénées) : "Le roman policier pour enfants" (pour bibliothécaires)

INTERBIBLY (Champagne-Ardenne) : "Equipped - entretien - petites réparations des livres modernes" (pour employés de bibliothèques, personnels des catégories C et D).

FICHE SIGNALÉTIQUE

C.N.C.B.P.

Centre National de Coopération des Bibliothèques Publiques

(6 avenue de France 91300 MASSY)

Service extérieur du Ministère de la Culture (Direction du Livre et de la Lecture) dans le domaine des bibliothèques. Il a pour mission de leur fournir des informations, des formations et des services pouvant les aider à développer leurs propres activités.

4 directions :

■ Formation continue : information, coordination, élaboration de stages ou de journées d'études, pour les personnels de tout type de bibliothèques. Orientation vers la formation de formateurs

(enseignants des centres de formation au C.A.F.B., personnel des agences de coopération, ...)

Exemples de stages proposés en 1989 :

" Présentation du format UNIMARC " (pour des bibliothécaires municipaux et des bibliothécaires chargés de formation professionnelle)

" Pédagogie pour adultes : choix et conception d'outils pédagogiques " (formation de formateurs)

" La bibliographie musicale en France aujourd'hui " (formation de formateurs)

■ Patrimoine des bibliothèques

■ Information bibliographique et normalisation

■ Promotion des bibliothèques et de leurs ressources

Le centre héberge en outre divers organismes :

- "Au plaisir de lire" : actions contre l'illettrisme.

- "Lire pour comprendre" : pour une meilleure connaissance du documentaire à destination des jeunes.

- "Médiadix" (4 allée de l'Université 92000 NANTERRE) : Centre de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation, qui a mis en place un enseignement par correspondance pour la préparation au C.A.F.B.

ou des organismes dont les projets de développement sont destinés à réinjecter de la vie en milieu rural, à faire vivre le monde local avec ses traditions, ses spécificités. La lutte contre l'exode rural est un bon exemple de son action. Le DELFRA finance des formations sous diverses conditions, qui "sont un peu éloignées des habitudes de B.C.P., mais qui peuvent rapporter beaucoup si l'on s'y plie !" (selon Mme Pinard, B.C.P. de la Drôme). Les dossiers sont en effet assez compliqués à établir : la formation doit être assortie en principe de créations d'emplois, la B.C.P. présentant des projets de "cursus" pour quelques personnes. Les subventions sont très tardives (environ un an de délai) mais substantielles !

Cette piste est intéressante d'une part parce qu'elle se rattache toujours à la notion de projet, d'autre part parce qu'elle entre dans le cadre plus large des actions culturelles européennes. En effet, dans l'optique de l'Europe des régions de 1992, il serait bon de réfléchir au possible rôle de revivification du tissu local que pourraient jouer, entre autres, les B.C.P. afin d'éviter un trop grand déséquilibre entre les régions européennes pauvres et les régions riches plus urbanisées. Quelles sont les compétences, en matière culturelle, du Conseil de l'Europe qui porte ses efforts sur les collectivités locales et formule un certain nombre de propositions et de recommandations ? Quels pourront être les financements et sur la base de quels projets ?

Bien entendu, les B.C.P. peuvent également trouver des "moyens" en saisissant un certain nombre d'occasions qui se présentent lors d'actions plus ou moins ponctuelles. Toutes les possibilités de recevoir des subventions sont à exploiter !.

Le Centre National des Lettres accorde des subventions aux B.C.P. pour des abonnements à des périodiques et à des ouvrages de référence. En Saône-et-Loire, les deux conditions pour que les bibliothèques du réseau puissent bénéficier de ce prêt sont l'existence d'un budget communal d'acquisition d'ouvrages supérieur à 3,30 francs par habitant et la présence d'un responsable ayant reçu une qualification en matière de gestion de bibliothèque.

La Fondation de France collecte des fonds pour des actions culturelles, sociales, scientifiques et de développement. Elle soutient des initiatives exemplaires pour apporter des réponses à des questions dont la prise en compte par les institutions s'avère difficile. Dans le même ordre d'idée, elle s'est attachée depuis 1987 à promouvoir le développement du goût et de la pratique de la lecture parmi les enfants et a donc encouragé la création de bibliothèques enfantines (subventions pour des achats de livres, de mobiliers et pour la formation des bénévoles). Cette opération a été couronnée par un colloque à Paris réunissant des professionnels, des bénévoles et divers autres partenaires s'occupant de lecture, de culture, de loisirs pour enfants. Un tel colloque exerce un impact psychologique certain auprès des bénévoles (et des maires) parce qu'il valorise ce qui est "petit" (bibliothèques en milieu rural, de quartiers...), c'est-à-dire ce qui généralement vit et travaille dans l'ombre.

Les personnes effectuant un TUC ou tout autre stage d'insertion peuvent également apporter des subventions (par l'intermédiaire des Directions départementales du travail et de l'emploi, par exemple) pour la formation, étant donné qu'en raison de leur importance, elles servent quelquefois à former les bénévoles. Autrement dit, il peut arriver, en imaginant un cas extrême, que pour un stage de 20 personnes, 10 soient visées par la formation et que les 10 autres permettent de financer une bonne partie de cette formation. Le public des "TUC" est hétéroclite : certains d'entre eux peuvent être motivés pour poursuivre et trouver un emploi d'employé de bibliothèque. Mais pour beaucoup de directeurs, ces personnes sont considérées comme extérieures au réseau. Elles n'ont que des contrats à courte durée qui ne débouchent sur aucune issue intéressante, et ne sont ni bibliothécaires ni "permanents" bénévoles. Bien souvent elles ne suivent pas la formation par "passion", mais par obligation. Leurs motivations ne sont donc pas les mêmes, quand elles ne sont pas tout simplement absentes. Les bibliothèques plus importantes (villes de plus de 5000 habitants) les emploient assez fréquemment pour les travaux de secrétariat. Si la décision de créer un poste d'employé de bibliothèque est prise par la municipalité, un "TUC" formé par la B.C.P. peut espérer obtenir cet emploi, à moins que, autre possibilité, la municipalité embauche dès le départ un "TUC" dans le but de lui faire suivre une formation de la B.C.P. et de créer le poste au terme du contrat (la formule "TUC" constituant ainsi une sorte de préliminaire à la création de poste, une étape intermédiaire entre le bénévolat et l'emploi définitif).

Pour ce qui est des "journées à thème" et petits stages, nous avons recensé de multiples partenaires et financements possibles, tels que:

- Les Foyers Ruraux, pour le développement et l'animation du milieu rural, qui constituent de bons partenaires "animateurs"
- Peuple et Culture, la Fédération des Oeuvres Laïques (F.O.L.)
- Les différentes Directions régionales et départementales de la Jeunesse et des Sports, les antennes du Ministère de l'Education Nationale, pour les instituteurs quelquefois (par exemple: collaboration avec la MAPFEN, Mission académique de formation des personnels de l'Education Nationale)
- Le Centre de recherche et d'information sur la littérature de jeunesse (CRILJ), qui dispose de malles de livres itinérantes, de revues, de montages de diapositives.
- FONJEP, ou Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire.
- Dans les Côtes-du-Nord, collaboration en 1984 de la Caisse d'allocations familiales de ce même département, etc...

Il nous a semblé que sur ce plan-là, les B.C.P. faisaient preuve de beaucoup d'imagination. Les idées et les projets ne manquent pas et s'avèrent plus faciles à réaliser dans la mesure où il s'agit d'actions "ponctuelles", qui ne demandent pas d'engagement à long terme ni de suivi important au niveau de l'organisation. Le travail avec d'autres partenaires est donc également moins problématique. Cette formation continue prend tout son sens "d'ouverture" sur

d'autres domaines, d'autres professionnels, et ne peut qu'être profitable aux bénévoles. Encore faut-il que ces derniers puissent y venir le plus souvent possible !

L'ensemble des partenaires et financements constitue des possibilités de "montages" tous différents, car plusieurs combinaisons sont envisageables, et existent déjà :

- La B.C.P. peut être maîtresse d'œuvre de la formation initiale, et organiser la formation continue ("journées à thème") avec divers partenaires au coup par coup.
- La B.C.P. peut confier la formation initiale à un organisme privé et assurer elle-même la formation continue en collaboration (ou mieux encore, de façon contractuelle) avec la Région par exemple.
- La B.C.P. peut proposer une "palette" assez large de tous les types de formation (comme en Saône-et-Loire) mais en ce cas la présence d'une bibliothécaire rémunérée pour la formation devient presque indispensable.
- La B.C.P. de la Loire a élaboré une formation initiale A.B.F. dans laquelle elle a inséré cinq journées sous-traitées au CEFREP, etc...

Au terme de cette analyse sur l'organisation et les moyens de la formation, on est en droit, étant donné le nombre de cas de figures rencontrés, de se poser la question de savoir qui peut participer à quoi, et qui doit payer quoi ? Est-ce à la B.C.P. de tout prendre en charge ? Ou doit-elle faire participer les municipalités ? A quel niveau les délégations régionales du C.N.F.P.T. pourraient-elles intervenir à l'avenir ? Il n'y a, une fois encore, pas de choix meilleur qu'un autre, mais un choix adapté au type de réseau qui se met en place ou que l'on souhaite mettre en place. En effet, pour un réseau où la B.C.P. régit un ensemble de simples relais en ayant pour seul but de leur distribuer des livres et en leur proposant un nombre réduit de services, le financement et l'organisation de la formation incomberont à la B.C.P. seule. En revanche, un réseau qui prend appui sur des R.B.C., des B.C. et des B.M. bien implantés, utilisant tous les services de la B.C.P. dans une relation telle que les bibliothèques deviennent des partenaires et non plus des usagers de la B.C.P., doit en toute logique faire appel aux municipalités. Dans l'optique d'un réseau de B.C. et de B.M., le C.N.F.P.T. devra être pris en compte d'une façon ou d'une autre, puisqu'il y aura accroissement du nombre d'employés de bibliothèque et de professionnels. La réalité est encore plus complexe, dans la mesure où l'aide de C.N.F.P.T., par exemple, pour certaines personnes et un certain type de formation n'exclut pas la participation des municipalités pour d'autres personnes et une autre formule de formation. En outre, chaque partenaire et chaque financement impliquent un certain nombre de contraintes dont il faut tenir compte dans l'organisation. Ainsi, pour reprendre l'exemple précédent, une action de formation avec une délégation régionale du C.N.F.P.T. doit être prévue et négociée longtemps à l'avance (six mois, un an avant le moment où l'on désire que la formation ait lieu). En ce sens, il s'agit de bien programmer les "tactiques" de formation pour maintenir la stratégie globale.

Par toutes ces questions, nous touchons aux problèmes de fond du sujet, qui concernent la signification et la portée d'une professionnalisation du réseau, la possibilité ou la nécessité d'un statut pour les bénévoles et le sens d'une formation comme mission des B.C.P..

**IV - LA FORMATION,
QUELS ENJEUX POUR
QUEL AVENIR ?**

1) "Professionnalisation", rêve ou réalité

Si elle n'est pas toujours le but premier de la formation, la professionnalisation en constitue à tout le moins un enjeu important et mérite donc une étude approfondie. Le terme est certes fréquemment utilisé, mais rarement défini avec précision ou en tout cas dans des acceptions fort divergentes. Lors des interviews téléphoniques aux directeurs de B.C.P. (voir annexe 3), la question de savoir si la formation doit amener à une professionnalisation a suscité sept "oui" francs, un "non" franc, deux "je n'y crois pas", deux "ce n'est pas le but" et deux "oui" en y mettant la condition d'un cadre pluri-communal (nous verrons plus loin cette éventualité). Les éléments d'une définition du terme sont multiples, depuis un statut rétribué jusqu'à l'appartenance à une corporation, en passant par la reconnaissance de la commune, les connaissances techniques et la bonne médiation entre les lecteurs et la B.C.P. Professionnalisation utopique ou possible ou improbable ou simple conséquence de la formation, qu'en est-il au juste dans la réalité ?

Par le mot "professionnel", on entend généralement deux conditions corrélatives :

- Avoir suivi une formation spécialisée (de longue durée), qui représente un degré de qualification et confère, en principe, une certaine compétence. Cette formation est sanctionnée le plus souvent par un diplôme officiellement reconnu.
- Etre rémunéré (pouvoir tirer ses moyens d'existence de sa profession). Le professionnel bénéficie ainsi d'un statut en droit (textes qui réglementent la situation d'un groupe) et en même temps d'une situation de fait dans la société ("statut social").

Pour ce qui concerne la profession de bibliothécaire, la formation se fait à plusieurs niveaux et correspond à différents statuts. Sans entrer dans tous les détails, nous traçons ici les grandes lignes nécessaires à la compréhension du contexte dans lequel peut ou non s'effectuer une professionnalisation des bénévoles.

Les conservateurs, fonctionnaires de catégorie A (ce qui correspond en niveau d'études à une licence), sont titulaires du diplôme supérieur de bibliothécaire (D.S.B.), préparé en un an à l'Ecole Nationale Supérieure des Bibliothécaires (E.N.S.B.).

Les bibliothécaires-adjoints d'Etat, fonctionnaires de catégorie B (niveau baccalauréat), sont recrutés par concours sur épreuve, et sont en général titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire ou C.A.F.B.. Ce même diplôme est requis pour être sous-bibliothécaire dans la fonction publique territoriale. Le C.A.F.B., qui comprend plusieurs options et qui vient d'être réformé¹, se prépare en un an dans des centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation (C.R.F.C.B.L.D.). Ces

¹ Arrêté du 5 mai 1989 fixant les modalités de délivrance et le programme du C.A.F.B. (Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports), Journal Officiel, 13 mai 1989.

derniers, rattachés à des universités, sont au nombre de douze en France. Un enseignement par correspondance a été mis en place depuis peu. Le C.A.F.B. donne donc accès d'une part au concours de recrutement des bibliothécaires-adjoints fonctionnaires d'Etat, d'autre part au concours de recrutement des bibliothèques des collectivités territoriales (B.M., B.C.P.). Dans la fonction publique territoriale, les personnes titulaires du C.A.F.B. et d'une licence peuvent être recrutées comme bibliothécaires 1ère ou 2ème catégorie (catégorie A).

En catégorie C (niveau brevet des collèges), l'Etat recrute des magasiniers par concours sur épreuves. Dans les collectivités territoriales, aucun diplôme n'est requis pour occuper un poste d'employé de bibliothèque (statut communal). Le recrutement se fait après examen d'aptitude ou concours sur épreuves. Les épreuves écrites sont une dictée de vingt lignes et une épreuve d'arithmétique ; les épreuves orales portent sur des notions bibliothéconomiques et une épreuve pratique de tri ou classement de collections ou de fiches¹.

En ce qui concerne le statut de la fonction publique territoriale, tant que n'auront pas paru les textes réglementant la filière culturelle, textes en attente et en projet depuis la loi de 1984 (bg 25), les personnels départementaux et communaux sont alignés sur le statut communal tel qu'il existe actuellement (textes datant de 1966). Dans certaines annonces de concours ou d'examens pour le recrutement d'employés de bibliothèque, des maires ont pu exiger le diplôme A.B.F. étant donné que la loi de 1984 était relativement peu précise à ce sujet. Mais depuis 1987 (date de la loi modifiant celle de 1984, et laissant plus de liberté aux élus vis-vis de leur fonction publique²), ces annonces ne devraient plus avoir cours en raison de leur totale illégalité. Autrement dit, il n'y a, à l'heure actuelle, aucune reconnaissance officielle de ce diplôme. L'A.B.F. travaille à son homologation depuis plusieurs années, sans succès jusqu'à présent. Le seul fait que nous pouvons affirmer aujourd'hui à ce propos, est que la procédure suit la bonne voie puisqu'un chargé de mission a été nommé pour prendre en charge le dossier déposé par l'A.B.F., et l'étudier en vue de son application dans le cadre de la fonction publique territoriale.

D'autre part, le dernier projet préparé par le gouvernement pour les emplois culturels de la fonction publique territoriale³ envisage la création de deux cadres d'emplois de catégorie C, un pour les agents du patrimoine (3 grades) et un pour les agents de maîtrise du patrimoine (2 grades). Les employés de bibliothèque titulaires, entre autres, seraient intégrés dans le cadre des agents du patrimoine. Ces derniers seraient recrutés notamment par concours externe sur titre. Aucune précision n'est apportée sur ce titre. Le diplôme A.B.F. étant actuellement le seul qui corresponde à ce niveau, on peut penser qu'il a des chances de devenir le titre requis pour ce type de poste. Cependant, il ne s'agit que d'un projet et même s'il est sans doute assez proche de la rédaction finale, il faut se contenter d'attendre la parution des textes définitifs pour connaître le sort réservé au diplôme.

¹ Annexe des articles L 314 et R 314 du Code des Communes.

² Loi n° 87529 du 13/07/1987 modifiant les dispositions relatives à la fonction publique territoriale.

³ Nous nous appuyons ici sur le compte rendu de ce projet qui nous a semblé le plus clair : celui paru dans "Le Quotidien du Maire" n° 437, 29 juin 1989 (p. 2 et 3).

Le scepticisme règne dans la profession quant à cette homologation, car la formation de l'A.B.F. ne lui semble pas toujours suffisamment structurée au plan national. En effet, les centres sont inégalement répartis en France et ne sont pas assez nombreux¹ si l'on considère que cette formation doit être accessible à des personnes cherchant des emplois locaux.

Une harmonisation a certes été recherchée au niveau du contenu de la formation, mais dans les faits de grandes disparités existent entre les différents centres. De plus, ces derniers font preuve d'une plus ou moins grande stabilité dans la mesure où des centres disparaissent ou réapparaissent au gré des années. L'A.B.F. revendique l'image d'une formation qui rend service. Utile, elle l'est indéniablement, mais son manque de rigueur sur le plan de l'organisation générale et des financements n'est peut-être pas totalement étranger au fait qu'elle n'est pas encore officialisée ? L'esprit d'ensemble repose sans doute encore trop sur le bénévolat associatif lié aux origines et à l'histoire de cette association. Le fait que de nombreuses B.C.P. se servent de son cadre pédagogique et de son "label" pour élaborer leur propre formation est assez significatif de tout ce que nous venons d'avancer. Précisons qu'il ne s'agit ici nullement pour nous de dénigrer cette formation, mais d'une part de constater qu'elle est à la fois unanimement reconnue et très contestée, et d'autre part de distinguer une reconnaissance du diplôme de facto d'une reconnaissance de jure. Un satisfecit de la B.C.P. (certificat d'assiduité à un stage ou toute autre formule créée par la B.C.P.) ou un certificat de formation délivré par le CEFREP ont en soi autant de valeur que le diplôme A.B.F.. Cependant, dans les faits, le certificat est attribué de façon sûre à tous les participants, même à ceux qui se sont contentés de suivre les cours sans les écouter ou les comprendre, et qui peut-être ne le mériteraient pas. Les examens en revanche permettent, au moins en partie, de contrôler des connaissances et peut-être, à travers les efforts d'apprentissage fournis, par la capacité à faire face à des problèmes de tous ordres et par le courage d'affronter des épreuves écrites et orales, de mieux tester une aptitude à gérer une bibliothèque ou à y travailler.

La formation pour être crédible ou acquérir une plus grande valeur doit être validée par l'Etat ou par la réalité des emplois, c'est-à-dire l'importance des recrutements. La reconnaissance passe donc par une référence extérieure. Or l'avantage du diplôme A.B.F. est précisément de pouvoir offrir cette validation extérieure. Là réside tout l'enjeu de l'homologation. Si elle n'a pas lieu, les choses resteront sans doute en l'état. Si elle a lieu, les conséquences pour l'avenir seront plus importantes. La formation deviendrait une formation de référence autrement que dans l'esprit de ceux qui la délivrent. Les demandes connaîtraient un grand accroissement et les centres se multiplieraient sans doute. On peut se poser la question de savoir dans quelle mesure une reconnaissance rétrospective serait prévue (y aurait-il, sinon, nécessité de faire repasser les examens à ceux qui sont déjà titulaires de ce diplôme ?). L'homologation, qu'elle ait lieu ou non, n'est donc pas sans poser de nombreux problèmes. Signalons également qu'il est possible, dans le cadre d'une convention passée avec un C.R.F.P.T., d'obtenir l'agrément d'une

¹ Une quinzaine environ pour toute la France.

formation par cet organisme, ce qui peut lui donner une plus grande validité auprès des élus (dans cette convention peut aussi figurer la prise en charge des employés communaux).

Dans cette situation en point d'interrogation, et dans le cadre de la profession tel que nous venons de le poser, une véritable professionnalisation pour les bénévoles serait le passage du diplôme A.B.F. à la préparation du C.A.F.B.. Or ces cas où la formation A.B.F. constitue une sorte de tremplin sont, il faut le reconnaître, rarissimes à l'heure actuelle. Pour donner un ordre d'idée, voici les chiffres de nos cinq départements de référence : dans l'Ardèche, dix personnes sur cinq années de formation ont suivi les cours du C.A.F.B.¹ après une formation A.B.F. ; dans la Côte-d'Or, trois sur trois ans ; dans la Drôme, trois sur cinq ; dans le Rhône, cinq sur cinq ans et en Saône-et-Loire, six sur six ans. Les personnes concernées sont en général suffisamment jeunes pour s'orienter ou se réorienter dans la profession et, bien entendu, visent à terme un emploi.

Cependant, pour cette marge de bénévoles qui ont la ferme volonté de devenir des professionnels, la poursuite de la formation pour le C.A.F.B. ne va pas de soi pour plusieurs raisons. Il faut préciser auparavant que ceci concerne également une autre marge - peut-être plus importante qu'on ne le croit - de bénévoles qui seraient éventuellement tentés par une professionnalisation mais y renoncent pour ces mêmes raisons que nous allons évoquer.

- Le premier problème est celui du niveau d'études, et parfois celui du niveau de culture générale. En effet, le C.A.F.B. est accessible aux candidats justifiant du baccalauréat. Dans les nouveaux textes, les dérogations sont possibles pour les personnes qui, soit ont exercé pendant cinq ans des fonctions d'agent de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, dont deux ans au moins dans une bibliothèque; soit ont exercé pendant cinq années consécutives dans une bibliothèque du secteur privé. Pour les bénévoles qui ne sont pas titulaires du baccalauréat, ces conditions assez rigoureuses peuvent constituer un obstacle (surtout lorsqu'on connaît les parcours assez "sinueux" des employés). D'autre part, le niveau de culture générale est quelquefois insuffisant pour la préparation à un diplôme dont le niveau précisément se relève, et qui tend à devenir par certains aspects un diplôme plus universitaire que professionnel. L'arrêté du 5 mai 1989 (réforme du C.A.F.B.) confirme cette orientation. Il y est notamment spécifié que: "L'approfondissement et la diversification des connaissances dans les disciplines fondamentales et de culture générale étant un préalable à l'exercice du métier de bibliothécaire et de documentaliste, la préparation au certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire pourra être complétée par l'une des formations de premier cycle d'études universitaires dispensées par les universités de rattachement des centres de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation" (J.O. du 13 mai 1989, titre 1^{er}, art. 2).

¹ Il s'agit uniquement d'avoir suivi la scolarité : nous ne tenons pas compte du fait que les personnes ont ou non présenté les examens, ni de leur réussite ou de leur échec à ces examens. Il convient, en outre, d'exclure le cas particulier de la région parisienne qui connaît toujours un taux de professionnalisation plus fort.

Des étudiants de niveau DEUG¹ ou licence s'inscrivent souvent à cette formation et contribuent à ce phénomène d'ensemble. Il convient bien évidemment de ne pas généraliser à outrance: certains bénévoles sont titulaires du baccalauréat et certains étudiants ont un niveau de culture générale très faible!

- Un deuxième problème concerne l'éloignement des centres de formation au C.A.F.B., qui sont peu nombreux en France et situés dans de grands centres urbains. La distance est extrêmement problématique pour les personnes habitant des communes très éloignées d'un centre, et représente un véritable handicap pour ceux qui voudraient suivre cette formation. Le télé-enseignement, mis en place par Médiadix à Nanterre (voir la fiche signalétique sur le C.N.C.B.P. p. 78), était limité pour l'instant à un petit nombre de candidats (environ 60 pour 1988/89). Cette année, ce nombre a été relevé de façon importante puisqu'environ 200 personnes y sont inscrites. Malgré cela, beaucoup de demandes n'ont pas été satisfaites. De plus, cet enseignement par correspondance s'adresse surtout aux départements d'Outre-Mer, à la Corse, aux personnes en prison, ou dans l'impossibilité de se déplacer pour des raisons de santé, ou encore aux Bretons (car leur région n'a pas de C.R.F.D.B.L.D.). Il convient d'insister sur le fait que ce télé-enseignement assisté devrait pouvoir accueillir les bénévoles. Son développement est nécessaire afin que les personnes éloignées de tout centre sur le territoire même puissent elles aussi avoir accès à cette préparation. Des encadrements locaux supplémentaires seraient utiles pour asseoir la théorie, et des stages à la B.C.P. ou dans les bibliothèques du réseau pourraient être envisagés². Cette prise en compte est indispensable à la fois pour ne pas défavoriser les candidats ruraux par rapport aux citadins et pour l'optique "bécépiste" d'un réseau de B.M. et de bibliothécaires. L'Etat pourrait se soucier de rapprocher le C.A.F.B. des ruraux, soit en développant et en améliorant le système de l'enseignement par correspondance, soit en compensant les déplacements par une aide financière sous forme de bourse par exemple.

- Un autre problème, découlant cette fois de l'obtention du C.A.F.B., se rapporte aux emplois locaux. En effet, beaucoup de personnes titulaires du C.A.F.B. ne voient aucune perspective d'être embauchées dans leur commune d'origine si elle est petite, sauf à être "sous-employées", c'est-à-dire au niveau d'employé de bibliothèque (catégorie C). Ce problème se pose sous une autre forme pour des communes moyennes de 5 000-6 000 habitants où les élus veulent avoir "quelqu'un du pays" et le plus souvent de la commune elle-même. Ils préfèrent donc, quelquefois, ne pas créer de poste plutôt que de faire appel à des bibliothécaires qui viennent de "l'extérieur", des grandes villes ou d'autres régions. Il se produit ainsi une sorte de blocage de l'augmentation de la compétence pour les recrutements municipaux. A terme, cette situation risque de devenir de plus en plus problématique. D'autre part, une confusion peut se faire entre "bibliothécaire" et "bénévole rémunéré". Pour ceux qui cherchent à acquérir un

¹ Diplôme d'études universitaires générales.

² Les études dans les C.R.F.D.B.L.D. représentent un volume horaire de 580 heures dont 160 heures de stage.

statut, cette confusion est insupportable : ils veulent être considérés comme des professionnels. Signalons enfin que dans ce contexte, la préparation au C.A.B.F. et sa réussite peuvent à l'extrême limite causer une perte fâcheuse pour la B.C.P.. En effet, les bénévoles qui suivent cette formation sont souvent les meilleurs éléments du réseau, les plus dynamiques, les plus motivés, les plus ambitieux pour leur bibliothèque. L'obtention du C.A.B.F. peut les amener à accepter un poste dans un autre département ou dans une autre grande ville de leur département, et par conséquent à quitter le réseau de la B.C.P.. Plus schématiquement, cela reviendrait à dire qu'une B.C.P. forme ses meilleurs bénévoles à quitter son réseau, ce qui représente un paradoxe pour le moins gênant dans l'optique d'une professionnallisation !

Quoi qu'il en soit, pour ce qui est des bénévoles, le C.A.B.F. ne concerne à l'heure actuelle que quelques exceptions. En matière de professionnallisation, c'est plutôt au niveau d'employé de bibliothèque que se situent en général les bénévoles. Le problème est alors de savoir pourquoi on forme ces derniers : désire-t-on uniquement des personnes formées ou des agents salariés ? Il faut souligner qu'il y a là une distinction importante, de même qu'il n'est pas indifférent de prétendre obtenir des bibliothécaires (catégorie A ou B) ou des employés de bibliothèque (catégorie C). Les premiers conduisent à un réseau de B.M. et sont de véritables professionnels qui deviennent donc pour la B.C.P. des partenaires. Par leur formation, ils sont compétents pour gérer et impulser une bibliothèque, favoriser son développement et par suite faire atteindre à la structure un certain degré d'autonomie. Les employés en revanche, si l'on s'en tient strictement à la définition de la catégorie C, sont des agents d'exécution. La création d'un tel poste permet en quelque sorte au bénévole responsable de garder le pouvoir au sein de la bibliothèque en étant déchargé des tâches les moins intéressantes. "L'autonomisation" de la structure est ici beaucoup plus limitée. Ces deux conséquences différentes d'une professionnallisation renvoient également à deux conceptions différentes de réseau, que nous avons déjà été amenés à évoquer. Dans la première, la B.C.P., structure centrale autonome, gère un ensemble de relais dépendant entièrement de son service ; dans la seconde, la B.C.P. est plus une coopérative centrale pour des bibliothèques pensées en partenaires, c'est-à-dire en premiers échelons d'une coopération.

En reprenant le discours des directeurs, nous avons senti à ce propos une contradiction dans laquelle réside finalement toute l'ambiguïté d'une formation pour professionnalliser. Beaucoup de formateurs souhaitent développer l'indépendance des relais vis-à-vis des services de la B.C.P.. M. Jacquier-Roux (formation "Olivre") résume cet objectif en une formule lapidaire : "passer de l'assistantat au partenariat". Cependant, en allant jusqu'au bout de ce désir, d'autres directeurs signalent le risque d'une trop grande "autonomisation" des bibliothèques (au moins celles des communes de plus de 4 000 habitants), et par conséquent d'un rôle très affaibli de la B.C.P. à plus ou moins long terme. Certaines B.C.P. éprouveraient en somme, inconsciemment peut-être, un certain sentiment de crainte à l'idée d'avoir en face d'elles un nombre très important de professionnels. Lors d'une journée d'études au CEFREP, Mme Brun (B.C.P. de la Savoie) faisait remarquer le même phénomène en signalant que "la

dépendance pouvait être gratifiante pour la B.C.P.". On en arrive donc à une situation où d'un côté l'on forme pour professionnaliser le réseau et rendre les bibliothèques autonomes, et où de l'autre côté on redoute une trop grande "autonomisation" parce qu'elle serait susceptible d'ébranler les fondements de la B.C.P.. Nous touchons ici aux questions essentielles des missions et de l'avenir des B.C.P. sur lesquelles nous reviendrons plus loin. On peut constater, en tout cas, que les conséquences d'une professionnalisation sont loin d'être anodines. Il importe pour les B.C.P. de tenir compte de celles-ci et de bien savoir à quoi elles veulent parvenir pour leur réseau, et quel rôle elles souhaitent jouer dans ce réseau.

Cependant, pour en revenir au niveau des emplois de catégorie C accessibles aux bénévoles, nous nous attacherons à présent à l'analyse des passerelles entre la formation et ce type d'emplois auxquels elle peut ou non mener.

Pour ce qui est de la formation, elle incite ou contribue sans doute à une professionnalisation dans la mesure où elle fait accéder de nombreuses personnes à un niveau d'employé de bibliothèque. Il y a donc professionnalisation au sens d'une acquisition d'un savoir-faire peu ou prou développé et d'une augmentation de compétence, deux éléments qui impliquent bien souvent un accroissement des tâches. Bien entendu, toutes les personnes formées n'atteignent pas le même niveau étant donné l'hétérogénéité initiale des niveaux d'études des bénévoles, pour ne citer que ce critère.

Quant à la possibilité que la formation débouche sur des créations de poste, il convient de rester très prudent. Une formation qui délivre un diplôme non officiellement reconnu peut-elle aboutir à une véritable reconnaissance des compétences professionnelles? Est-il utopique de penser qu'un travail bénévole plus efficace incitera les élus à rémunérer les bénévoles (du moins ceux qui souhaitent l'être) ou à créer un poste d'employé pour ceux qui souhaitent être embauchés? Parviendra-t-on, comme le suggère M. Vandevoorde dans son rapport à " généraliser les dépôts << communaux >> placés sous la responsabilité des maires et gérés par des responsables communaux rémunérés comme tels " (bg 11, p 114)?

Tout d'abord, ce souhait d'emploi rencontre-t-il celui des bénévoles? Au regard des questionnaires dépouillés et des entretiens, nous pouvons affirmer que oui pour une assez large frange de la population bénévole. Le désir d'un salaire d'appoint, d'une rémunération comme employé ou vacataire, spécifiquement pour la bibliothèque et non dans le cadre d'un travail municipal qui amène à gérer la bibliothèque, est loin d'être totalement absent pour les bénévoles formés dans les R.B.C.. Nous ne comptons pas ici le nombre de personnes qui disent "non" a priori pour une rémunération, mais "oui" si on la leur proposait! Les bénévoles de ces relais, qui veulent mettre en œuvre et " rentabiliser " la formation, rencontrent bientôt des limites en temps et en contraintes nouvelles. Face à ces dernières, ils vont peut-être réclamer d'autres conditions auprès des élus, en quelque sorte, selon l'expression de M. Riché, essayer de "monnayer les acquis culturels de la formation en reconnaissance sociale" (bg 42, p. 57). Mais dans quelle mesure les élus en tiendront-ils compte? La pression des bénévoles formés et accomplissant leurs tâches de manière plus performante conduit-elle à une prise de conscience des élus et

partant, à une création de poste? Probablement oui dans certains (rares?) cas, même si à l'heure actuelle beaucoup de bénévoles sont simplement plus efficaces sans obtenir pour autant de salaire ni de budget supplémentaire ni la moindre reconnaissance (d'où un sentiment quelquefois non dissimulé d'être "exploité"). Il faut souligner que ce rapport de cause à effet n'est pas une constante et que les circuits de professionnalisation sont assez subtils à ce niveau. Ils dépendent essentiellement des situations locales et de la position des élus. Il peut ainsi arriver que le maire n'ait plus de responsable pour sa bibliothèque et qu'il soit obligé d'y placer une personne de la commune qu'il rémunère pour qu'elle suive une formation. Dans d'autres cas, le maire, plutôt que de rémunérer la responsable bénévole, embauche une personne pour un stage d'insertion (T.U.C. ...) en vue de la faire accéder, après une formation B.C.P., à un poste d'employé, où elle se contentera dans les faits d'assister le ou les bénévoles. Nous avons également rencontré le cas d'une commune où la bibliothèque est parfaitement gérée par une bénévole retraitée qui ne souhaite pas être rémunérée. Le maire plutôt que de recruter une bibliothécaire extérieure à la commune, a décidé de créer un poste d'employé pour une personne de la commune n'ayant pas suivi la formation de la B.C.P., et à qui il demande de préparer directement le C.A.F.B.I. Toutes les situations d'entretien de notre stage (voir annexe 6) sont assez parlantes à cet égard, et montrent combien la réalité de ces emplois est complexe.

On ne peut guère parler que d'une amorce en matière d'embauche pour les réseaux de B.C.P.. A titre indicatif, nous donnons ici les chiffres recueillis auprès de nos cinq B.C.P. de référence:

- Ardèche: aucune création d'emploi sur 5 années, étant donné un nombre important de très petites communes
- Côte-d'Or: 2 sous-bibliothécaires et 2 employés sur 4 ans
- Drôme: une dizaine de vacations et 3 employés sur 5 ans
- Rhône: 12 vacataires et employés sur 5 ans
- Saône-et-Loire: 3 sous-bibliothécaires, 17 vacataires et employés sur 6 ans.

Ces chiffres peuvent paraître dérisoires, mais il faut éviter d'en tirer des conclusions hâtives, dans la mesure où ils peuvent grandement évoluer dans l'avenir. En effet, les formations sont pour la plupart très jeunes (en moyenne quatre à cinq années d'existence), et lorsqu'il s'agit de convaincre des élus, un certain temps de latence existe toujours pour qu'il soient sûrs de l'efficacité de la formation d'une part, et qu'ils franchissent le pas du recrutement d'autre part. C'est pourquoi, il serait utile et intéressant de comparer ces résultats avec ceux que l'on obtiendra d'ici cinq à dix années, lorsque la formation aura fait un peu plus de chemin. Nous pensons donc que des potentialités d'emplois existent et qu'il faudrait parvenir à ce que ne puissent y postuler que des personnes ayant bénéficié d'une formation minimale qui aboutirait à un titre officiellement reconnu. Cette reconnaissance indispensable pourrait se faire par le biais du diplôme A.B.F., ou tout autre titre sanctionnant un cycle de formation délivré par des organismes formateurs (B.C.P.?) reconnus comme tels. La formation deviendrait alors, sans doute, pour les élus, un élément fortement incitatif à l'embauche.

Notons que les problèmes d'emplois de catégorie C réservés à une population de bénévoles qui est en majorité féminine rejoignent le problème plus général du travail des femmes en milieu rural. Nous ne pouvons nous engager ici dans une analyse approfondie de cette question (qui ne manquerait certes pas d'intérêt), mais nous nous contenterons de relever quelques éléments-clefs. Il s'agit là d'un problème parce que se pose celui, plus global, du manque de travail sur le marché de l'emploi. Dans les petites communes, hormis peut-être celles qui sont suburbaines, les problèmes de créations d'emplois prennent une acuité toute particulière, en raison des budgets souvent limités. Les emplois réservés aux femmes ont tendance à être sous-qualifiés et constituent en général un travail d'appoint familial, ce qui signifie un petit salaire complétant le revenu mensuel du père de famille. Dans ce contexte, les postes d'employés de bibliothèque à temps partiel offrent un créneau intéressant, notamment pour les communes dont les moyens ne permettent pas de recruter un personnel qualifié . Comme se sont essentiellement des femmes qui postulent à ces emplois, les maires raisonnent instinctivement en sous-qualification, en temps partiel et en salaire d'appoint, et estiment qu'un tel poste est suffisant plutôt que d'analyser s'il ne serait pas possible ou préférable de dégager des moyens permettant de créer un poste de bibliothécaire. Autrement dit, les élus s'arrêtent trop souvent au niveau de la B.C. au lieu de vouloir atteindre celui de la B.M.. Un gros effort de valorisation psychologique auprès des élus est donc nécessaire pour la B.C.P. si elle vise un réseau de B.M., et si elle préfère avoir en face d'elle plus de bibliothécaires partenaires que d'employés sujets tels que les conçoit "l'idéologie" communale.

On atteint ici les limites d'une professionnalisation, et on comprend la difficulté à se rapprocher des propositions de M. Vandevoorde :

"C'est un objectif à atteindre que l'existence, dans chaque commune desservie ne disposant pas d'une bibliothèque municipale, d'un dépôt unique (...) avec un responsable nommé par le maire (...), formé et rémunéré par la commune, ceci au moins dans les villes de plus de 3 000 habitants : un tel dépôt pourrait être l'embryon d'une future bibliothèque municipale, et c'est une mission de la B.C.P. que d'y inciter les élus" (bg 11, p. 45).

Nul doute que cet objectif, huit ans après la parution du rapport, n'est pas encore atteint. Relevons le seuil fixé à 3 000 habitants: en France, à l'heure actuelle, un bibliothécaire (titulaire du C.A.B.F.) n'apparaît guère qu' à 5 000-6 000 habitants, seuil qui a peut-être tendance à descendre peu à peu vers celui des 4 000-5 000 habitants. En admettant que cette limite puisse être reculée jusqu'à 2 000-3 000 habitants (ce qui pour l'instant est loin d'être évident et représente sans doute un effort de plusieurs années), un poste de bibliothécaire professionnel n'est presque plus envisageable en-dessous de 2 000 habitants, voire aberrant en-dessous de 1 500 habitants. Un service public signifie logiquement que l'on doit pouvoir toucher toutes les communes, or il va de soi que les possibilités budgétaires de la plupart des petites communes ne permettent pas un emploi rémunéré. La professionnalisation quoi qu'il advienne ne pourra être généralisée et ne se fera que sur certains points du réseau ou dans un contexte différent.

Ce nouveau contexte, qui n'est encore qu'un cadre expérimental, tente de remédier à l'émiettement des communes en France. A titre d'information et pour bien prendre la mesure de cet émiettement, nous avons relevé quelques chiffres dans "l'Annuaire statistique de la France 1988". Sur 36 433 communes en France, 31 545 sont rurales selon la définition de l'INSEE (c'est-à-dire moins de 2 000 habitants agglomérés). 18 112 communes ont de 100 à 500 habitants, et 6 452 de 500 à 1 000 habitants. En revanche, il n'y en a que 1 374 de 3 000 à 6 000 habitants, et 510 de 6 000 à 10 000 habitants. Le maillage est pour le moins impressionnant ! Face à cette multitude de petites communes rurales sans réels moyens, les autorités publiques encouragent la libre coopération des communes (par une loi concernant les structures intercommunales). Sans entrer dans les détails, cela revient, pour notre sujet, à la mise en place de bibliothèques intercommunales (B.I.)¹. Chaque B.I. est une structure centrale siégeant dans la commune la plus importante, et autour de laquelle se déploie un petit réseau constitué des relais de chaque commune associée. La B.I. bénéficie d'un professionnel rémunéré par l'ensemble des communes (selon différentes formules). Dans ce système, le bibliothécaire, outre la gestion de la B.I., encadre plusieurs relais tenus par des bénévoles. Ceci permet, par exemple, à une commune-siège de 2 000 habitants d'avoir un professionnel pour sa bibliothèque. Les petites communes associées de moins de 500 habitants (par exemple) peuvent quant à elles bénéficier indirectement des services d'un professionnel, tout en ayant une personne de leur commune à la tête du relais. Dans ce nouveau cadre, le problème de la formation se pose à deux niveaux :

- celui des bénévoles responsables des relais de la B.I.
- celui des professionnels chargés d'un rôle nouveau d'animation d'un mini réseau.

La B.C.P. devrait de ce fait apprendre à travailler et à former également à ces deux niveaux. Pour le premier, elle assurerait une formation élémentaire destinée aux bénévoles n'ayant encore suivi aucune formation. Cette étape est indispensable pour que de bonnes relations de travail puissent s'établir entre les professionnels et les responsables de relais. Pour le deuxième niveau, la B.C.P. prévoirait une formation adaptée aux professionnels, à qui on pourrait notamment apprendre à travailler en groupe avec des bénévoles, et qui relaieraient en partie la B.C.P. pour la formation continue des responsables. Il s'agirait dans ce cas d'une formation de formateurs, où la B.C.P. n'interviendrait plus directement au niveau des relais, mais aiderait les bibliothécaires locaux, toujours dans l'optique d'assurer une relation de "partenariat", à monter des cycles de formation, à les organiser et à les financer. Les conséquences de tout ceci pourraient être, entre autres, l'apparition de nouveaux profils de poste tels que "bibliothécaire-animateur" d'une petite structure, ou "bibliothécaire en milieu rural", ou encore "bibliothécaire intercommunal" qui apporterait aides, conseils, soutien technique aux bénévoles de son secteur.

La professionnalisation, on l'a vu, reste et restera sans doute limitée en moyens et en nombre, mais dans cette perspective de l'intercommunalité elle n'en demeure pas moins absolument essentielle.

¹ Pour une étude détaillée, cf. bg 19.

Une autre formule (suggérée par M. Carcano, Côte-d'Or) est envisageable : il s'agit de celle d'un "bibliothécaire itinérant", c'est-à-dire d'un professionnel que plusieurs communes se partagent par le biais d'ententes informelles, et selon des termes à négocier. Précisons d'emblée que cette formule est radicalement différente de celle de l'intercommunalité. Son équivalent existe déjà pour les secrétaires de mairie dits intercommunaux qui sont à la disposition de plusieurs communes et accomplissent un service à temps non complet auprès de chacune d'entre elles. Ce système consiste donc en une accumulation de temps partiels visant un temps complet. Il est intéressant dans la mesure où il permet, en quelque sorte, d'organiser la pénurie de professionnels. Cependant, resitué dans le cadre des bibliothèques, il est loin de résoudre les problèmes actuels. D'abord, il maintient inévitablement la réalité du bénévolat. Ensuite, trois-quatre heures (ou pire, une heure) consacrées de-ci de-là aux activités de bibliothèque n'ont pour ainsi dire aucun sens au regard du travail de suivi et d'animation que représente une bibliothèque digne de ce nom. De plus, ce système ne peut contourner le problème de la dispersion géographique de la population. Tout le monde sait que "le jour de pointe" des bibliothèques est le mercredi¹ : le bibliothécaire ne peut se trouver que dans une seule bibliothèque ce jour-là. Ainsi donc, cette formule des bibliothécaires itinérants, à l'inverse de l'intercommunalité, nous semble pérenniser l'éclatement des communes, plutôt que de les regrouper. Enfin et surtout, elle ne tient pas compte des moyens financiers des bibliothèques, c'est-à-dire qu'elle ne garantit pas à ces dernières les moyens d'être de réelles bibliothèques. Il ne s'agit pas pour nous de faire ici l'apologie de l'intercommunalité. Elle ne concerne du reste que quelques expériences et ne remporte pas, pour des diverses raisons (querelles de clocher, politiques différentes des conseils municipaux...), l'unanimité. Nous voulions simplement préciser que l'autre formule n'est pas non plus très satisfaisante et que si elle semble plus facile à mettre en place, elle ne constitue pas pour autant une solution efficace.

Tantôt rêve, tantôt réalité, la professionnalisation et ses détours laissent donc beaucoup de questions en suspens. A défaut de pouvoir la réaliser ou même l'imaginer, il est peut-être envisageable de concevoir un statut pour les bénévoles susceptible de réglementer ou de structurer de façon très souple leur activité en bibliothèque et de rendre la situation un peu moins floue et problématique qu'elle ne l'est aujourd'hui.

¹ En raison de l'afflux des enfants scolarisés dont c'est la journée libre.

2) Un statut pour les bénévoles

La littérature sur le bénévolat est relativement abondante, mais la place qu'y tiennent les bibliothèques est réduite. Hormis quelques ouvrages généraux et quelques témoignages, la bibliographie dans ce domaine est sérieusement limitée. Ainsi que le fait très justement remarquer M. Riché,

"Le bénévolat en bibliothèque ne fait pas l'objet d'une typologie définie (...) Il n'est donc pas possible de cerner cette population comme cela pourrait être le cas concernant des organismes structurés tels ATD Quart Monde, la Croix-Rouge ou Médecins sans Frontières pour ne citer qu'eux. Le bénévolat en bibliothèque n'est pas structuré ni hiérarchisé. Il ne parle pas en son nom propre " (bg 42, p. 25-26).

La nature flottante du bénévolat et la situation incertaine qui en découle se résument dans cette exclamation d'un directeur de B.C.P. : "Le bénévolat, on ne sait par quel bout le prendre !". M. Bouchard (bg 48) souligne quant à lui, non sans ironie, ce que fait le bénévole par définition :

"Une bénévole, ça travaille quand ça veut, le temps que ça l'intéresse et ça fait ce qu'elle accepte : pas plus (mais tout ça aussi)".

Le bénévole (en bibliothèque) est donc vécu à la fois comme quelqu'un de difficile à cerner, d'irresponsable et d'intouchable, mais qui demeure néanmoins indispensable.

Les critiques et réflexions dont est l'objet le bénévolat sont provoquées en partie par l'absence de tout statut et l'assurance d'une bonne volonté qui, sans être contestable, n'en reste pas moins insuffisante dans bien des cas. Sans statut, une véritable reconnaissance sociale ne pourra être attendue. De plus, la question du service public est toujours sous-jacente : "On ne pourra vraiment rendre de bons services de lecture en milieu rural sans cette notion de service public", déclare Mme Masson, directrice de B.C.P., lors d'un colloque (bg 1, p. 185). Il est évident qu'un service de qualité ne peut se développer "sur l'à peu près et l'intermittent à moyen terme", pour reprendre la formule de M. Bouchard (bg 48). Or la mission des B.C.P. est une mission à long terme qui ne peut être menée sans une bonne notion de service public.

Une évolution n'est possible que dans une prise en compte réelle et à tous les niveaux des compétences et de l'investissement personnel des bénévoles. Les énergies déployées et les connaissances nécessaires pour assurer un service public correct doivent recevoir une certaine compensation, le tout étant de définir la part du bénévolat et la part à rémunérer ou récompenser. Selon nous, cette compensation n'a pas pour but de détruire le bénévolat. Celui-ci, au contraire, doit être soutenu puisque de toute évidence les plus petites communes ne pourront jamais tout payer (une bibliothèque plus une formation plus un emploi...). Ce qui n'enlève rien au fait - et là réside toute l'ambiguïté du bénévolat - qu'au delà d'un certain seuil de population (2 000 - 3 000 habitants ?) mais aussi après une longue période de bénévolat (dix ans et bien plus parfois pour certains bénévoles), il faut que la municipalité paie pour un service stable, fiable et de qualité. Cette proposition concerne bien entendu au premier chef les personnes prêtes à sortir du cadre du bénévolat et désireuses d'être rémunérées ou employées.

Mais sans parler vraiment d'un salaire, ne pourrait-on imaginer un statut du bénévole qui permettrait de distinguer le "bénévole pur et dur" du "bénévole qui a un statut" et accepte donc quelques contraintes moyennant une indemnisation et une formation (initiale et continue) ? Pourquoi ne proposerait-on pas un modèle de contrat, oral ou écrit, entre les élus et les bénévoles ? En échange d'un service rendu à la collectivité, celle-ci pourrait, par exemple, payer une formation ou accorder des moyens à la bibliothèque ainsi qu'une indemnisation pour les divers frais occasionnés par la formation (déplacements, repas ...) mais aussi par le service (déplacements à la B.C.P., à la librairie...). L'échange, toutefois, n'est valable que si les bénévoles "s'engagent" eux aussi à assurer régulièrement des heures d'ouverture, à appliquer le règlement intérieur de la bibliothèque et à suivre une formation initiale puis continue. Est-il acceptable que les élus et la B.C.P. assument entièrement des coûts (en "outils", en formation), si les bénévoles se réfugient sans cesse dans l'image de personnages papillonnants, de "ceux qui font ce qu'ils veulent", de ceux sur lesquels on ne peut pas compter ?

Ce statut signifierait la mort du bénévolat ? Pour répondre à cette objection, il nous a paru intéressant d'établir une comparaison entre les réseaux des B.C.P. et un autre service public qui fonctionne en grande partie avec des bénévoles, à savoir celui des sapeurs-pompiers. En effet, bien que n'ayant absolument pas les mêmes missions que les B.C.P., ce service repose sur le même type d'organisation. Chaque département est doté d'une structure centrale (un Centre départemental d'incendie et de secours), relayée dans les zones rurales par des équipes de sapeurs-pompiers volontaires. Les sapeurs-pompiers professionnels sont employés essentiellement par les grandes communes, les départements et les communautés urbaines, et relèvent du Ministère de l'Intérieur pour leur statut. Les sapeurs-pompiers volontaires ont une activité professionnelle autre et quittent donc leur travail pour intervenir en cas de besoin. Ils signent un engagement auprès de leur commune et dépendent de leur collectivité territoriale. Leur formation, réglementée au niveau national (cf. brochure n° 1012 du Journal Officiel: "Organisation des corps des sapeurs-pompiers et statut des sapeurs-pompiers communaux "), est liée d'une part au grade auquel ils désirent accéder et d'autre part aux " spécialités opérationnelles " qu'ils veulent acquérir (secourisme, lutte contre les feux de forêt, plongée, risques chimiques, etc...). Il existe des stages et examens pour les grades, et des stages et examens pour les spécialités (ces dernières sont au nombre de 110 - 120 environ). Certains stages ne sont, bien entendu, accessibles qu'aux professionnels.

Pour les sapeurs-pompiers volontaires des petites communes, des stages de base sont organisés pour les premiers secours, qui concernent en général le secourisme ainsi que la connaissance et la manœuvre du matériel, et constituent le B.A.-BA de l'activité du sapeur-pompier. Les volontaires sont rémunérés par des vacations horaires (payées par les communes) qui ne représentent en fait qu'une indemnisation horaire dérisoire. Le centre départemental récupère une "taxe de capitation" auprès des communes (cotisation obligatoire) et leur rembourse ensuite les vacations. Il s'agit d'un tarif horaire à l'intervention, selon des barèmes ministériels et selon les différents grades. Cette rémunération représente environ 30 à 50 francs par intervention. La formation initiale de base se fait dans la commune, sous la responsabilité du chef

de corps et du maire. Le centre départemental se contente de participer à la conception de certains stages, et donne quelques directives techniques. A un niveau de formation plus élevé, il organise et coordonne tous les stages. Pour ce faire, il dispose d'un réseau de casernes dans le département qui préparent chacune à des types de stages différents. Il existe des stages de recyclage pour les fonctions: aucun texte ne les précise, ils sont laissés à l'initiative du service départemental. Les grades quant à eux sont passés avec une certaine ancienneté. Chaque stage préparatoire est suivi d'un examen. Si l'examen est réussi, le sapeur-pompier est apte à être nommé, ce qui constitue une condition nécessaire mais non suffisante pour être intégré dans le corps à un grade supérieur. En effet, tout dépend ensuite de l'importance du corps, de la place disponible et de la volonté des autorités de tutelle : chef de corps, maire et préfet pour certains officiers. Pour le chef de corps, le maire fait une proposition au préfet, et la nomination se fait par arrêté conjoint.

La formation est donc ici assez homogène, car elle est très précisément définie par des textes, mais les applications sur le terrain sont tout de même inégales, surtout en raison des activités professionnelles des volontaires (nécessité d'une convention avec l'employeur; beaucoup d'agriculteurs ou d'artisans qui sont leur propre patron). Un décret du 6 mai 1988 pris en Conseil d'Etat annonce que le Ministre a lancé des audits pour redéfinir la formation des sapeurs-pompiers et mettre en place un nouveau profil de formation pour les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. Elle sera donc encore mieux définie et plus rigoureuse, mais sans doute aussi plus difficile à mettre en œuvre. Certains professionnels craignent que des contraintes trop nombreuses découragent les volontaires.

Que peut-on retenir de cette description pour l'appliquer éventuellement aux bibliothécaires bénévoles ?

Le principe d'une formation modulée selon des critères précis, en fonction de grades et de niveaux que l'on veut atteindre nous paraît extrêmement intéressant dans la mesure où les bénévoles peuvent choisir en quelque sorte leur degré d'investissement dans l'activité. Une formation de base est exigée pour un rôle minimal. La personne qui désire s'engager plus avant doit prouver sa compétence, c'est-à-dire effectuer des stages et passer des examens. Elle a, de plus, la possibilité de sélectionner ces stages dans l'éventail assez large qui est proposé. A l'inverse, celui qui ne souhaite pas participer davantage au service reste à ce niveau de base, mais aura tout de même bénéficié d'une formation minimale et signé un engagement. La notion d'engagement écrit du bénévole est en effet fondamentale. Il représente pour la commune la garantie de pouvoir compter sur l'aide et les services des volontaires et partant, la certitude d'assurer efficacement le service public. L'engagement de la commune quant à lui va de soi puisqu'il relève d'une obligation légale.

Le rôle du Centre départemental dans la formation pourrait être celui de la B.C.P.. Il peut organiser des stages de recyclage, tout comme la B.C.P. assurerait une formation continue selon sa volonté ou à la demande. Au niveau élémentaire, la formation pourrait être confiée aux responsables (ou professionnels pour les bibliothèques plus importantes) ayant suivi une

formation de cycle long. Ceux-ci, à l'instar des chefs de corps pour les sapeurs-pompiers, formeraient, avec l'aide de la B.C.P., certains assistants à des tâches déterminées. On rejoint ainsi par là le système à deux niveaux décrit précédemment dans le cadre de l'intercommunalité. Toujours est-il que toute la formation ne reposerait pas uniquement sur la B.C.P.. Elle pourrait la déléguer et bénéficier elle aussi de son réseau de "casernes", en s'appuyant sur les B.M. des grandes communes, c'est-à-dire des villes de plus de 6 000 habitants par exemple. Il faut également souligner l'existence pour les sapeurs-pompiers d'une reconnaissance sociale, même si elle est parfois symbolique, incarnée dans trois éléments : un statut dans les textes officiels, une rémunération horaire et un uniforme. Ce dernier peut prêter à sourire, mais il est loin d'être étranger à l'image quelque peu mythique et valorisée des escouades de pompiers. Notons que cet uniforme est réservé à une population essentiellement masculine, et que dans l'esprit ou l'inconscient de tout le monde, il s'accorde assez mal avec la gent féminine. Nous n'irons pas jusqu'à proposer que les bénévoles revêtent un tablier de bibliothécaire! Mais peut-être le diplôme A.B.F. pourrait-il remplir, à sa façon, le rôle de l'uniforme, en procurant cette sorte de reconnaissance psychologique qu'apprécient pour une large part les bénévoles... A tout cela s'ajoute, en raison des différents grades et niveaux de formation qui existent, la notion de progression ou d'ascension, revalorisante et stimulante pour ceux qui s'investissent réellement.

Bien entendu, il s'agit pour ce service public d'un cadre militaire (hiérarchie, groupes dirigés par un chef...) fixé par des textes. Cependant, une certaine souplesse existe pour l'application sur le terrain et la loi n'empêche pas l'apparition de problèmes liés au fait que le service est assuré par des volontaires et non exclusivement par des professionnels. En ce qui concerne l'audit pour la formation lancé par le Ministère, il serait tout à fait souhaitable qu'il en soit de même pour la formation des bénévoles des réseaux des B.C.P.. Si la formation dispensée à l'heure actuelle constitue vraiment une des clefs du développement des petites bibliothèques et de la lecture en milieu rural en France, ne mérite-t-elle pas cette attention ?

Remarquons enfin que les sapeurs-pompiers volontaires assurent un service public d'intérêt général. Ils sont de ce fait pris en compte au plan national par des textes et des lois, au même titre que le sont les professionnels. Le tout est de savoir jusqu'à quel point la lecture publique est elle aussi considérée comme un service public d'intérêt général. Sans doute est-elle perçue plus comme une activité annexe que comme une nécessité vitale. Notre sujet pose ainsi le problème de la lecture publique en tant que véritable service public et surtout reconnue comme tel. Or, pour l'instant, ce service fonctionne en partie grâce à des personnes qui ne sont précisément pas vraiment reconnues, sans réel statut. Ce constat amène à poser de nombreuses questions. La formation ne serait-elle pas une façon de "légitimer" le service public? Ne pallie-t-on pas ainsi, à tous les niveaux (financement, organisation ...), l'absence d'obligation légale ? Dans quelle mesure le bénévolat, prolongement et substitut de l'action publique, affecte-t-il l'image de marque de l'ensemble de la structure ? A l'inverse, n'assure-t-il pas le meilleur lien possible avec les usagers? Et si l'on considère le bénévolat comme une étape

nécessaire à la mise en place de nouvelles structures, dans quelle mesure la formation des bénévoles pourra-t-elle y contribuer?

Au terme de cette recherche, il importe d'examiner ces questions avec attention, en approfondissant notamment le problème d'une formation définie comme une mission des B.C.P. et celui, plus général, de l'intégration du bénévolat dans un service public.

3) Former: une mission des B.C.P. ?

Nos recherches sur le problème de la formation tel qu'il se pose à l'heure actuelle nous paraissent traduire de façon assez significative les hésitations, les questionnements, les tâtonnements d'un secteur de la lecture publique qui s'est considérablement développé et "réveillé" ces dernières années et semble vouloir mieux marquer ses positions. Les B.C.P. ont peut-être trop longtemps vécu dans ce que l'on pourrait appeler un pragmatisme flou, une contrainte au "bricolage". Nous avons perçu, à travers les interrogations sur la formation, la volonté d'obtenir une reconnaissance de service public d'intérêt général. On peut, dès lors, s'interroger sur la formation en tant que nouvelle mission des B.C.P.. A ce jour, les plus anciennes ont une expérience de plus de quarante années de service de "ravitaillement" des communes, assorti d'actions plus ou moins importantes d'animation. Depuis le début des années 80, le paysage a beaucoup changé, les moyens se sont accrus et si redéfinition des missions il doit y avoir, les objectifs devront être ciblés différemment de ceux qui correspondent à la mission traditionnelle.

Pour tous les directeurs de B.C.P. que nous avons interrogés, la formation est une mission essentielle pour deux raisons majeures. La première est que seule la B.C.P. connaît son réseau et les bénévoles qui le soutiennent. Elle est donc la mieux à même de définir ses besoins et d'élaborer des programmes de formation. La seconde concerne l'enjeu que représente cette mission par rapport à la mission traditionnelle effectuée de "desserte du public de toutes catégories des petites communes et des zones rurales" (bg 11, p. 110). L'objectif reste fondamentalement le même, mais les moyens et le contexte ont changé, et il est peut-être nécessaire, selon certains directeurs, de redéfinir cette mission en tenant compte de l'évolution des B.C.P., de la décentralisation, des nouveaux partenaires qui sont entrés en jeu.

Cependant, si la formation est une mission des B.C.P., c'est en toute logique à elles d'en avoir le souci et de la prendre en main, tant pour la définition des objectifs que pour son organisation et la recherche des moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Or, la débrouillardise et l'absence de règles directrices au niveau national entraînent de grandes disparités et mettent parfois en cause le principe même d'une formation. Si mission il y a, ne faudrait-il pas que cela se traduise explicitement dans tous les budgets des Conseils Généraux (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui) ? Les B.C.P., dans cette même hypothèse, devraient pouvoir entièrement organiser leur service en y incluant la formation sans que cette dernière représente une surcharge de travail pour leurs personnels. Un problème d'encadrement dans les B.C.P. se pose donc. En participant à plusieurs niveaux aux actions de formation, les bibliothécaires-adjoints deviennent des formateurs et agissent auprès d'autres bibliothécaires (bénévoles ou rémunérés). Des stages devraient donc être prévus pour une formation de formateurs. L'Etat s'oriente depuis peu dans cette direction (voir fiche signalétique sur le C.N.C.B.P., p.78), mais s'adresse essentiellement aux enseignants des C.R.F.C.B.L.D.¹ et des agences régionales de coopération. Un gros effort reste

¹ Voir annexe 1.

donc à fournir dans ce domaine pour les bibliothécaires-adjoints d'Etat et les personnels départementaux. La formation "sur le tas" qui a cours actuellement dans les B.C.P. n'est pas totalement satisfaisante. Il n'est pas concevable que dans le cadre d'une mission de formation à remplir efficacement, le personnel des B.C.P. lui-même ne puisse bénéficier d'une formation adaptée à cette nouvelle mission.

La question essentielle reste ainsi posée de savoir si les B.C.P. ont fondamentalement mission de former. Elles le font parce qu'elles considèrent - avec raison - ces actions de formation indispensables au bon fonctionnement de leur réseau, mais aussi parce qu'aucune autre institution n'existe à l'heure actuelle pour s'en charger. L'Etat assure la formation au niveau supérieur (conservateurs, catégorie A), ainsi que celle au niveau moyen (C.A.F.B.) en collaboration avec les universités, mais rien n'est prévu au plan national pour la formation dite élémentaire (catégorie C). Les B.C.P. et les partenaires auxquels elles font appel remplissent ainsi le vide laissé à ce dernier niveau. Signalons toutefois qu'elles n'ont pas d'obligation légale de le faire. Du reste, il n'y a pas non plus de définition réglementaire du rôle de la B.C.P. Aucun texte de l'Etat n'oblige le département à une action définie. En matière de formation, seuls des constats et des incitations peuvent être relevés :

"Le problème de la formation des dépositaires se pose. Malgré les séances de formation organisées par certaines B.C.P., l'immense majorité des dépositaires n'accomplissent leur tâche qu'avec leur seule bonne volonté "(bg 11, p. 110).

"Les dépôts sont tenus le plus souvent par des bénévoles incompetents. Il faudrait donner à ces volontaires une formation" (bg 8, p. 236).

"La B.C.P. peut (...) organiser elle-même des cycles d'enseignement élémentaires et des actions de formation continue sur des thèmes divers " (bg 26, p. 310).

Les modalités du possible et du souhait n'ont jamais donné la solution aux problèmes posés par un service public qui repose en grande partie sur le bénévolat, et encore moins attribué aux B.C.P. des moyens, quels qu'il soient, afin de faire face aux problèmes liés à la formation. Comme le démontre cette étude "donner à ces volontaires une formation" ne va pas de soi ! Ne serait-il pas temps que les collectivités territoriales et l'Etat se préoccupent enfin de ce problème majeur qu'est l'efficacité d'un service public fonctionnant avec de nombreux bénévoles ? Est-il normal que les B.C.P. soient sans cesse tiraillées à la fois par les impératifs et les difficultés de leur réseau, les incitations du Ministère de la Culture, la politique des Conseils Généraux et les orientations des délégations régionales du C.N.F.P.T. ? Est-il normal que les B.C.P. pallient encore aujourd'hui une carence de l'Etat, alors que ce dernier a cherché, d'une certaine façon, à revaloriser le bénévolat (la présence d'un professionnel dans chaque commune s'avérant totalement utopique...) et a vivement conseillé une formation en direction des bénévoles ?

Dans le cadre de la décentralisation et de l'autonomie des collectivités locales, un renforcement de la coopération entre les B.C.P. et les petites communes s'est opéré. On a

affirmé dès l'origine de l'institution que "la lecture publique rurale est une entreprise de coopération" ¹. Il était donc sous-entendu qu'un engagement des municipalités serait nécessaire pour que les B.C.P. aient un rôle efficace. Plus récemment, MM. Pingaud et Barreau définissaient la B.C.P. comme "service d'équilibre, dont le rôle est de constituer l'ossature du réseau départemental avec les élus locaux" (bg 8, p. 171) ². On a ainsi peut être trop tendance, quelquefois, à tout attendre de ces derniers. Mais les municipalités n'ont aucune obligation envers les B.C.P. et leur formation. Attendre qu'elles soient convaincues de l'efficacité d'une formation est une chose ; les raisons objectivement valables qui peuvent les amener à financer cette formation en sont une autre. La formation en tant que mission des B.C.P. concerne aussi les Conseils Généraux. De plus, s'il s'agit d'une mission de formation dans la perspective de la "municipalisation" des bibliothèques du réseau, elle est du ressort de la formation des personnels territoriaux et entraîne donc une implication des délégations du C.N.F.P.T.. Entre l'État, les B.C.P. et les collectivités territoriales d'un côté, les bibliothécaires des communes de moins de 10 000 habitants, les employés de bibliothèque et les bénévoles de l'autre, qui peut ou doit s'occuper de qui pour la formation, et selon quelles modalités ? Ces dernières seraient à étudier et négocier avec les différents partenaires en jeu. La nécessité en tout cas de redéfinir les rôles et les niveaux d'intervention s'impose de plus en plus.

Outre la question de la vocation à former d'une B.C.P., la formation des bénévoles nous conduit à analyser l'attitude de la profession à l'égard du bénévolat et les problèmes que soulève la cohabitation de ces groupes. La présence de non-professionnels dans les réseaux, il faut le répéter, est absolument indispensable "puisque'ils sont l'intermédiaire obligatoire entre la B.C.P. et le lecteur" (bg 11, p. 110). A partir de cette situation, la vision des bénévoles qui transparaît souvent dans le discours tenu par la profession à l'égard du bénévolat est celle de "bénévoles pis-aller". Un discours plus positif consiste à dire : étant donné qu'il serait inutile et absurde de rejeter cette population, essayons, par le biais d'une formation notamment, de l'intégrer peu ou prou dans la profession, ou du moins dans le développement des réseaux. Pour certains, cette démarche masque une faiblesse de la profession et empêche de traiter le véritable problème, à savoir celui du manque de professionnels. La formation ne représenterait alors "qu'un cataplasme sur une jambe de bois" (bg 42, p. 78). Ce regard sévère, tout en soulevant le problème de fond, met en cause l'efficacité de la formation et la solution qu'elle prétendrait apporter à ce problème. Il est évident qu'un service public n'est pas du bénévolat, qu'un bénévole formé reste un bénévole et que la formation ne représente sûrement pas une solution miraculeuse. Les limites du bénévolat existent et la question de savoir jusqu'à quel point il peut s'exercer au sein de la lecture publique doit être posée. Sans doute aussi, le bénévolat

¹ "Lecture publique rurale et urbaine 1954" (Paris, 1956. Cahiers des bibliothèques de France
² Cité par M. Yvert dans son article : bg 12, p. 202-203.

² Les auteurs ont repris l'expression "bibliothèque d'équilibre" dans: "Un réseau incitatif pour la lecture publique" (1981, doc multigr.) de B. Calenge.

comme palliatif affecte-t-il l'image de marque de l'ensemble du système "bécépiste". La formation interviendrait alors en pourvoyeuse de compétence et garante d'une certaine efficacité de la structure, ce qui compenserait en quelque sorte le manque de prestige de la profession.

Cependant, eu égard à la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui, il importe surtout de réfléchir à la formation elle-même en tant qu'élément devenu indispensable dans les réseaux de B.C.P.. Si le bénévolat est inévitable dans les relais des petites communes, et si même là le service public est indispensable, il faut que la formation représente une solution crédible aux possibilités et aux frontières nettement définies. Son efficacité ne peut être appréciée qu'à l'aune des objectifs que se fixent les B.C.P.. Ses effets ne sont certes pas spectaculaires au niveau des chiffres de professionnalisation ou d'accès à une formation supérieure, mais deviennent en revanche incontestables, et le plus souvent impressionnants, au niveau du fonctionnement des relais. A travers des projets pédagogiques insistant par exemple sur le rôle de la bibliothèque et démontrant les raisons pour lesquelles la bonne volonté (sans la nier ou la contester) est insuffisante, la formation des bénévoles peut faire beaucoup pour améliorer le service public. Elle pose certes de nouveaux problèmes, entre autres parce qu'elle ne fait pas toujours l'objet d'une stratégie claire de la part des B.C.P.. Ces problèmes doivent être pris en compte, tant par les B.C.P. que par d'autres institutions officielles qui pour l'heure s'en désintéressent totalement ou s'y intéressent sans essayer d'y remédier. La formation ne pourra déployer toute son efficacité qu'à condition d'être prise en considération par toutes les instances concernées au plan national et local et de mettre à disposition des bénévoles des moyens suffisants. C'est aussi une des conclusions à laquelle parvient M. Riché :

" L'important, en fin de compte, n'est pas de savoir si des bénévoles formés sont compétents, mais s'il est valide qu'ils remplissent des activités professionnelles sans qu'on leur en fournisse les moyens " (bg 42, p 69).

Nous pensons toutefois que la notion de compétence demeure importante, et la formation a en partie (et seulement en partie) pour but de parer à l'inconvénient de son absence chez les bénévoles. Les moyens, quant à eux, ne sont pas toujours inexistantes ou dérisoires. Il est sans doute plus facile de convaincre les élus sur ce plan là que sur celui de la création de poste.

Parmi les nouveaux problèmes que pose la mise en œuvre d'une formation, la cohabitation au sein d'une même structure de bénévoles et de professionnels en est un tout particulièrement délicat. Nous ne pouvons aborder ici cette question complexe de façon très détaillée. Elle a déjà fait l'objet, en grande partie, d'un mémoire auquel on pourra se référer (bg 42)¹. Il convient cependant d'insister sur certains aspects importants.

On affirmait déjà en 1982, lors d'un colloque sur l'accès au livre dans les petites communes et en milieu rural, que la présence d'un professionnel dans une bibliothèque ne pouvait pas tout résoudre.

¹ Notamment le chapitre III: " La formation comme projet à identifier ou les limites du bénévolat ", p. 56 - 79.

" Croire qu'il suffit de se doter d'un bel outil et de mettre à la tête de ce bel outil un beau spécialiste (...) est une démarche qui s'apparente précisément à la démarche technocratique et qui restera tout à fait inopérante et inefficace s'il n'y a pas un réel effort d'implantation de cet outil dans la réalité vivante et dans l'épaisseur du tissu social"(bg 1, p 188).

La présence des bénévoles avec des professionnels est incontournable, le travail en bibliothèque pouvant rarement s'effectuer en solitaire. Les premiers ont besoin des seconds pour la gestion de la bibliothèque autant que les seconds ont besoin des premiers pour une assistance globale et à différents niveaux. Le professionnel qui se trouve entouré d'une équipe de bénévoles doit faire face à une situation difficile dans bien des cas en raison de la nécessité d'établir de nouvelles relations, professionnelles et personnelles, entre les individus. Le risque est grand dans ce contexte d'une divergence et d'une opposition de vues entre le professionnel qui affirme sa compétence ("Je sais, donc je suis capable ") et le bénévole qui revendique sa bonne volonté et sa connaissance du milieu local. Dans le rapport Pingaud-Barreau, on peut lire:

"Il ne convient pas de remplacer le bénévole par un professionnel mais de tendre à ce que le bénévole devienne militant lorsqu'un professionnel est en place" (bg 8, p. 177). A partir de cette citation, M. Riché remarque pertinemment que "cette idée, pour intéressante qu'elle soit, ne laisse pas entendre clairement qui, du professionnel ou du bénévole, aura la primauté d'investir la bibliothèque" (bg 42, p. 29). Et de signaler également très à propos que cela ne revient pas au même de mettre en poste un professionnel dans une bibliothèque tenue par des bénévoles, que d'adjoindre un ou des bénévoles à une bibliothèque créée sur la base du professionnalisme. Nous pourrions y ajouter le cas de la bibliothèque communale où un employé est mis en place pour encadrer ou seconder, selon les cas, les bénévoles ! Ces situations posent à l'évidence un problème de répartition des tâches, et surtout la question du rôle et des fonctions à attribuer aux bénévoles lorsqu'un professionnel est présent. Les bénévoles ne risquent-ils pas de voir leur rôle restreint à des tâches subalternes ou contraignantes (couvrir des livres, assistance au prêt...)? Pour un développement maximal du potentiel de la bibliothèque, il est souhaitable de parvenir à une organisation harmonieuse plus qu'à un partage des pouvoirs. Les bénévoles ont des compétences et des facultés qui peuvent être profitables à la bibliothèque, notamment (mais pas seulement) pour les actions de sensibilisation aux livres (animations, expositions...). Certains professionnels savent parfaitement "utiliser" les compétences particulières des gens sans qu'elles interfèrent le rôle du professionnel dans la gestion de la structure. D'autres, à l'inverse, vivent la situation très mal et ressentent les bénévoles comme un poids mort. Entre ces deux extrêmes, de nombreux degrés de cohabitation peuvent se rencontrer. Il n'en reste pas moins que l'existence d'une équipe est non seulement nécessaire en raison de l'ampleur des tâches, mais aussi utile pour attirer des lecteurs. On a pu montrer¹, en effet, que dans bon nombre de cas, la présence d'une personne différente à chaque ouverture de la bibliothèque permet aux lecteurs de choisir en quelque sorte celle avec qui ils ont le meilleur contact, ce qui peut augmenter le taux de fréquentation par rapport à une bibliothèque

¹ Nous nous basons essentiellement sur une observation faite dans une enquête en Saône-et-Loire (1985).

bibliothèque n'ayant qu'une seule personne (bien entendu, nous ne posons pas ce constat comme une règle absolue).

C'est en ce sens qu'il faut réfléchir à de nouvelles actions de formation, qui toucheront à la fois les professionnels et les bénévoles. Comment mettre en place une formation qui convienne au mieux à cette situation de cohabitation ? Sans doute sera-t-il nécessaire d'axer les programmes sur l'apprentissage du travail en groupe, et de concevoir une formation à deux niveaux telle que nous avons pu la rencontrer dans le contexte intercommunal. Dans ce dernier en effet, le professionnel doit faire face à la fois à des bénévoles au sein de la B.I. et à plusieurs petites équipes de bénévoles dans son secteur. Le travail de coordination et les aspects relationnels deviennent alors essentiels. Dans son mémoire sur l'intercommunalité, M. Doubroff souligne lui aussi l'importance d'une formation pour les animateurs des communes associées et pour les responsables des B.I. :

"Il importe que les responsables formés soient de plus en plus nombreux. C'est (...) une condition pour assurer un travail en équipe qui soude le réseau et lui assure sa vitalité" (bg 19, p. 88).

L'articulation entre une population de bénévoles et un groupe de (nouveaux) professionnels est donc cruciale et mériterait, sur le plan de la formation au moins, une étude beaucoup plus approfondie, puisque dans l'optique d'une augmentation des professionnels et des employés dans le réseau ce problème se posera de plus en plus à l'avenir.

Au regard de tous ces problèmes et de cette situation parfois assez inextricable, on peut mieux comprendre que la présence d'un professionnel dans une structure n'implique pas que cette dernière peut se passer des services de la B.C.P.. Au contraire, c'est souvent à ce moment qu'elle a le plus besoin de son aide (difficultés de cohésion d'une équipe, d'un secteur, surcroît de travail, nécessité d'avoir des bénévoles formés, besoin pour les professionnels d'être conseillés ...). Nous touchons ici au problème, maintes fois évoqué, de l'avenir des B.C.P.. En effet, la tendance est à long terme à la disparition des dépôts pour favoriser le développement des B.C. et des B.M.. En admettant que la formation permette la création de postes dans ces nouvelles structures plus stables et mieux organisées, beaucoup s'interrogent sur le risque pour les B.C.P. de perdre de leur utilité du fait de l'autonomie croissante de celles-là. L'hypothèse exprimée par M. Gattégno selon laquelle "l'ambition des B.C.P. serait de disparaître au profit d'un tissu suffisamment riche, suffisamment nourri de bibliothèques municipales"¹, ne nous semble pas plausible parce qu'elle ne correspond pas entièrement à la réalité du terrain. Nous pensons plutôt que la B.C.P. devra redéfinir en partie son rôle par une nouvelle organisation interne, une nouvelle façon de travailler dans le réseau et de nouvelles relations à établir avec de nouveaux profils de poste (bibliothécaires animateurs d'une petite structure, bibliothécaires intercommunaux). Plus que jamais elle pourra alors devenir une véritable "bibliothèque de

¹ "Bulletin d'Informations de l'A.B.F.", n° 125, 4ème trimestre 1984, p. 6. Cité par M. Yvert : bg 12, p. 202.

coopération" et une "bibliothèque d'équilibre". L'offre de formation pourra peut-être aider à négocier ces nouvelles relations. Pour cela, l'élaboration des formations devra être plus rigoureuse et mieux prise en considération par qui de droit. Mais si l'on désire obtenir une certaine normalisation, il faut avant tout penser en normes de réseau (sur un plan départemental). M. Yvert observe avec humour "qu'il n'est pas facile d'établir des normes pour des services dont on craint ou dont on espère la disparition" (bg 12, p. 202). Comme il nous semble certain que l'institution n'est pas amenée à disparaître, il est indispensable pour les B.C.P. que soient clarifiées des situations trop souvent floues. La formation nous a paru, à cet égard, représentative de l'instabilité et du malaise qu'engendre quelquefois l'absence de stratégie pour leur réseau. Si, pour différentes raisons, l'avenir est bel et bien en point d'interrogation, et si les B.C.P. sont effectivement à un tournant de leur histoire, il importe qu'elles aient en main tous les atouts pour décider de cet avenir et le réussir, mais aussi afin qu'elles ne soient pas toujours obligées, pour la formation comme pour d'autres domaines, de le porter elles seules à bout de bras, chacune faisant solitairement "ce qu'elle peut avec ce qu'elle a". A cet égard, la création de l'A.D.B.C.P. représente sans doute la marque d'une volonté de lutter contre cet isolement et de favoriser autant que possible une réflexion collective.

CONCLUSION

Autant l'impératif et la préoccupation majeure ont été pendant longtemps, pour bon nombre de B.C. P., de "faire un choix entre le service public de la lecture et la fonction d'auxiliaire pédagogique qu'elles ont souvent rempli pour pallier l'absence de bibliothèque scolaire dans de nombreux établissements" (bg 11 p. 109), autant il importe aujourd'hui de se poser la question du meilleur fonctionnement possible de ce service avec une population très hétéroclite de bénévoles. Située au cœur de ce problème, la formation ne pourra se révéler une solution et un instrument efficace dans l'évolution des B.C.P. que si elle est au préalable clairement définie (dans un cadre départemental d'abord) et réellement prise en compte et soutenue par des instances officielles. Si par certains aspects chaque département est bel et bien un cas particulier, il n'en reste pas moins que bon nombre de problèmes de fond sont communs à toutes les B.C.P., et qu'une harmonisation au plan national sur quelques points précis n'est pas impossible. Ceci n'empêche pas qu'un premier effort important doive être fourni au niveau de chaque réseau, pour qu'une cohérence des actions soit ensuite plus facilement réalisable à grande échelle.

De ce fait, nous tenons à insister sur l'idée d'un statut pour les bénévoles, qui présente de nombreux intérêts et constitue une piste non négligeable pour l'avenir. Ce statut pourrait se mettre en place soit à un niveau national, soit dans le cadre départemental. Au niveau de l'Etat, l'élaboration se rapprocherait de ce qui existe actuellement pour les sapeurs-pompiers, c'est-à-dire que les propositions seraient intégrées dans une loi sur les bibliothèques (dont on peut espérer qu'elle ne restera pas éternellement à l'état d'éventualité, de rumeur ou de projet !). Au niveau départemental, la définition de principes par le Conseil Général serait assez facilement envisageable, par le biais de conventions signées entre le Conseil Général et les communes, et dans lesquelles interviendrait la B.C.P..

D'autre part, un statut suppose à la fois des responsabilités et des compétences. Par ces dernières, la formation est nécessairement impliquée dans ce statut. Il est peut-être possible de mettre en relation, dans des termes à définir et à préciser, les compétences et le degré d'investissement des personnes dans leur activité. Ainsi, une formation de base minimale (un stage de trois jours par exemple) pourrait être exigée pour bénéficier d'une indemnisation ou éventuellement d'une caisse mutuelle mise en place. Plus l'engagement en temps de travail serait important, plus le droit à la formation et à d'autres avantages serait élevé. Des barèmes assez simples pourraient être établis : la personne qui ne travaille que deux heures par semaine, par exemple, ne peut pas suivre dix stages de formation payés. Quelques niveaux de formation seraient proposés, sans être forcément aussi nombreux que ceux des sapeurs-pompiers. Ainsi trois niveaux tels que "stage de trois jours", "semaine sur un thème" et "formation de type A.B.F."

pourraient suffire à distinguer la bénévole d'appoint, l'assistante et la responsable. Bien entendu, le statut ne saurait concerner les personnes à propos desquelles on ne peut plus parler d'un rôle actif, mais plutôt d'un rôle de figuration bénévole. Cette exclusion du statut ne signifie toutefois pas l'ostracisme: il ne serait pas interdit à ces personnes de faire partie de l'équipe, simplement elles resteraient confinées dans une situation de bénévolat au sens le plus étroit (action totalement désintéressée dont on ne peut attendre aucun remerciement, aucune compensation.).

L'avantage premier d'un tel statut est de pouvoir mieux cerner la population bénévole par l'élaboration d'un cadre plus ou moins souple selon le désir plus ou moins fort des bénévoles de se professionnaliser ; le passage de la formation A.B.F. à celle du C.A.F.B. représentant quant à lui un pas nettement franchi entre le bénévolat et le professionnalisme, et partant un cadre beaucoup plus contraignant, délimité et contrôlé par l'Etat. Cependant, et c'est là le deuxième avantage et le but du statut, entre le bénévolat et le professionnalisme peut se situer le volontariat. Le statut pourrait (devrait ?) en effet permettre d'envisager de transformer les bibliothécaires bénévoles en bibliothécaires volontaires. La nuance est à chercher dans l'étymologie : "bénévolus" signifie littéralement celui qui a de bonnes intentions, qui veut du bien ; "voluntarius", celui qui veut, qui agit volontairement. Entre "vouloir bien" et "vouloir" tout court, c'est toute l'orientation de l'activité qui change puisqu'elle commence à ressembler à un engagement réel.

Le statut a pour autre avantage, au regard de la formation, de permettre l'élaboration de programmes en fonction d'un public bien ciblé et d'un but assez précis. Chaque niveau devrait cependant faire l'objet d'un contrôle écrit ou oral pour être validé et pour justifier la gratuité totale des formations pour les volontaires. De plus, et il s'agit là d'un point fondamental, l'augmentation des compétences devrait permettre d'améliorer les relations entre les professionnels - qui ne sont certes pas suffisants mais sont tout de même présents dans le réseau, et le seront sans doute encore plus à l'avenir - et les volontaires. Les premiers sauraient à quel type de "personnel" (responsable, assistant ...) ils s'adresseraient et les seconds pourraient, grâce à leur formation, dialoguer plus aisément avec des professionnels. La formation tiendrait donc compte de cette situation délicate de cohabitation et serait adaptée, pour les professionnels et pour les volontaires, en vue de la meilleure articulation possible entre ces deux groupes. La notion d'imbrication, de relations plus étroites, nous paraît plus juste que celle "d'intégration" de bénévoles dans une profession (but utopique de la formation pour certains). La formation n'a pas, selon nous, pour objectif de parvenir à une telle intégration, mais ambitionne de faciliter la rencontre au sein d'une même structure de deux populations qui ont une conception différente de la façon de s'engager pour un service public. En tentant de réaliser la transformation du bénévolat en volontariat, le statut permettrait que s'opère le rapprochement et un véritable travail d'équipe.

Signalons enfin que s'il n'existe pas, comme le fait très justement remarquer M. Riché, d'association de bénévoles en bibliothèque et que si, en effet, "le bénévolat ne parle pas en son nom propre" (bg 42, p. 26), nous ne pensons pas que ce regroupement et cette recherche

d'identité se feront uniquement sur la base de la seule activité en bibliothèque publique, mais plutôt grâce à un élément externe stimulant dont le meilleur exemple nous paraît être la mise en place d'une caisse mutuelle, gérée par les volontaires eux-mêmes. Des co-financements seraient évidemment bienvenus et sur ce plan-là, une participation de l'Etat serait parfaitement concevable dans la perspective d'un investissement effectif pour l'aide à la lecture publique en milieu rural.

Au sujet de ce "statut", il nous semble en outre important de garder présente à l'esprit l'idée de comparaison avec les sapeurs-pompiers, et ceci pour deux raisons :

- elle permet de relever un certain nombre d'oppositions sur lesquelles il faudrait axer la réflexion : d'un côté, des hommes en uniforme, volontaires ayant une activité professionnelle le plus souvent, avec un statut national, reconnus par toute la population ; de l'autre, des femmes, bénévoles n'ayant le plus souvent pas d'activité professionnelle, sans statut, non reconnues pour leur activité... Pourquoi les secondes ne pourraient-elles se rapprocher de la situation valorisante des premiers?
- elle peut être insufflée aux élus municipaux et départementaux, pour les convaincre peu à peu de voir les bibliothécaires bénévoles comme des volontaires et de prendre la bibliothèque en considération comme un réel service public. Cette pression de la B.C.P. peut être d'autant plus efficace si cette dernière insuffle la même idée aux bénévoles (auprès de qui elle fera sans doute plus vite son chemin) et que ceux-ci exercent à leur tour une pression sur les élus.

Ces conclusions sur le statut du volontariat, nous amènent à souligner l'enjeu, souvent non dit (parce qu'évident) mais non moins fondamental, du sujet, à savoir la notion de service public déjà évoquée à plusieurs reprises. Il convient d'insister particulièrement sur le fait que le service public touche en principe toutes les communes, y compris les plus petites, et implique la présence d'un agent public rémunéré. Comment tenir compte de cet impératif et des limites budgétaires des communes de moins de 2 000 habitants ? Seules des structures intercommunales sont en mesure de remédier à ce problème et méritent à cet égard que l'on s'y attache plus sérieusement (malgré leur difficile mise en place), surtout si l'on désire que la notion de service public prenne réellement tout son sens.

Pour ce qui est du service public, une réflexion sur la formation oblige d'une part à se pencher sur les problèmes de conception et d'organisation d'un réseau, et offre l'occasion d'autre part de balayer un certain nombre d'idées préconçues quant aux bibliothèques de ces réseaux. Mme Germanaud affirme avec raison "qu'en milieu rural, le mot bibliothèque draine encore des images très négatives". Or, "la bibliothèque n'est ni une annexe du club du 3ème âge ni un musée de la culture ; ce n'est pas, non plus, un service scolaire ou parascolaire " (bg 44, p. 17). En soutenant la thèse selon laquelle ces bibliothèques, même de petite taille, doivent être de vraies bibliothèques et non "d'indigents bricolages" (bg 44, p. 8), elle rejoint celle de M. Calenge

pour qui la lecture publique "au rabais", parce qu'en milieu rural, est terminée¹. Il convient plutôt de parler de bibliothèques en milieu rural, dont l'enjeu premier est d'être des bibliothèques remplissant toutes les fonctions d'une telle structure et avec les moyens nécessaires. Dans cet objectif, la formation constitue également un enjeu, et non le moindre. Cette étude montre assez qu'en parlant de la formation nous avons été amenés à aborder de multiples aspects qui ont trait de façon générale au fonctionnement des B.C.P. et de leurs relais.

Nous voudrions enfin préciser que la formation, comme beaucoup d'autres activités, représente un travail de longue haleine. Ses effets ne peuvent être évalués que dans la durée. En traitant ce sujet, nous avons esquissé un, ou plutôt des parcours qui laissent beaucoup de questions sans réponse. Il serait donc sûrement très instructif de réitérer une telle étude dans une dizaine d'années par exemple, afin d'analyser le sens dans lequel les faits auront évolué. Des études comparatives avec d'autres pays pourraient également être entreprises. Nous songeons notamment au Canada, dont la lecture publique en milieu rural repose sur une structure de même type (avec des équipes très importantes de bénévoles, à fort taux de rotation), au Danemark (où existe une loi sur les bibliothèques), à la Hollande et à la Suède pour ne citer qu'eux. Ces études permettraient d'observer le rôle et la prise en compte du bénévolat dans ce même domaine, et surtout l'élaboration et l'organisation d'une formation par rapport à ce phénomène.

* * *

¹ Intervention au colloque de la Fondation de France, Paris, le 19 juin 1989.

LISTE RECAPITULATIVE DES

FICHES SIGNALETIQUES ET DES TABLEAUX

FICHES SIGNALETIQUES:

A.B.F. (Association des Bibliothécaires Français)	p. 26
CEFREP (Centre d'Etudes, de Formation et de Recherche pour les Entreprises et les Professions)	p. 27
C.N.F.P.T. (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)	p. 75
LES ASSOCIATIONS / AGENCES DE COOPERATION	p. 77
C.N.C.B.P. (Centre National de Coopération des Bibliothèques Publiques)	p. 78

TABLEAUX

TYPLOGIE DES BIBLIOTHEQUES	p. 10
TABLEAU - RESUME DU CONTENU DES FORMATIONS	p. 19
TABLEAU DES FORMATIONS " NON - CYCLES"	P. 23
TYPLOGIE DES PERSONNES FORMEES OU A FORMER	p. 32

ANNEXES

- 1 Liste des sigles
- 2 Questionnaire aux directeurs de B.C.P.
- 3 Cadre d'interview téléphonique aux directeurs
- 4 Dossier questionnaires aux bénévoles
- 5 Tableau de dépouillement (chiffré) des questionnaires aux bénévoles
- 6 Liste des situations d'entretien avec les bénévoles
- 7 Cadre d'entretien avec les bénévoles
- 8 Cadre d'entretien avec les élus
- 9 Liste des autres rencontres et contacts téléphoniques

ANNEXE 1

LISTE DES SIGLES

A.D.B.C.P.	Association des Directeurs de Bibliothèques Centrales de Prêt
A.B.F.	Association des Bibliothécaires Français
B.C.	Bibliothèque communale
B.C.P.	Bibliothèque centrale de prêt
B.I.	Bibliothèque intercommunale
B.M.	Bibliothèque municipale
B.P.I.	Bibliothèque Publique d'Information (Centre Beaubourg)
C.A.F.B.	Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire
CEFREP	Centre d'Etudes, de Formation et de Recherche pour les Entreprises et les Professions
C.F.P.C.	Centre de formation des personnels communaux
C.N.C.B.P.	Centre National de Coopération des Bibliothèques Publiques
C.N.F.P.T.	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
C.R.F.C.B.L.D.	Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques du livre et de la documentation
C.R.F.P.T.	Centre régional de la fonction publique territoriale
DELFRA	Développement- Formation Rhône-Alpes
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
D.S.B.	Diplôme supérieur de bibliothécaire
E.N.S.B.	Ecole Nationale Supérieure des Bibliothécaires
R.B.	Relais-bibliothèque
R.B.A.	Relais-bibliothèque associatif
R.B.C.	Relais-bibliothèque communal

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE AUX DIRECTEURS DE B.C.P.

GEMMERLE Martine
Elève-associée à l'Ecole Nationale
Supérieure des Bibliothécaires

Villeurbanne, le 18 avril 1989

A Mesdames et Messieurs les directeurs de B.C.P.

Dans le cadre de mes études à l'E.N.S.B. et à la demande de l' A.D.B.C.P., je prépare un mémoire sur la formation des personnels des réseaux départementaux des B.C.P. (bénévoles et employés communaux). Je souhaiterais donc obtenir quelques renseignements sur les actions de formation engagées dans ce sens par votre B.C.P. et, à cet effet, ai l'honneur de vous demander de bien vouloir remplir ce questionnaire de façon aussi complète et précise possible. Je vous remercie d'avance pour votre participation.

Il va de soi que ce questionnaire ne s'adresse pas aux B.C.P. qui ont déjà répondu à mon appel. Je les remercie vivement de leur collaboration et les prie de m'excuser pour cette " répétition ".

1- Proposez-vous une formation longue de type A.B.F.? OUI ☐ NON ☐
(50 - 100 h de cours, stage, examens pour le diplôme)

Si oui, quel est le support (lieu et organisation)

de cette formation

B.M. ☐ B.C.P. ☐

Autre _____

2 - Organisez-vous une formation courte, c'est-à-dire des journées ponctuelles à "thème " ou des stages très courts pouvant être suivis indépendamment les uns des autres?

OUI ☐ NON ☐

Autre (s) formule (s) _____

3 - Avez-vous choisi de confier la formation à un organisme privé?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, lequel? *. _____

4 - Financement:

- p Association des amis de la B.C.P.
- p C.N.F.P.T.
- p Conseil général
- p Conseil régional
- p Autres * -----

5 - Y-a-t-il dans votre B.C.P. une personne rémunérée (à temps complet ou partiel) pour s'occuper de la formation?

OUI ☐ NON ☐

Si non, pensez-vous que ce serait souhaitable
ou utile à l'avenir

OUI ☐ NON ☐

6 - Avez-vous effectué des enquêtes sur la formation auprès de vos dépositaires
(analyse des besoins, des demandes, évaluations ...)?

OUI ☐ NON ☐

7 - Pensez-vous que votre réseau départemental repose essentiellement sur:

- p des équipements sociaux - culturels, associatifs
- p des dépôts en mairies et/ou en écoles
- p des relais-bibliothèques pouvant être considérés comme des
- p petites ou moyennes B.M.
- p Autres -----

(Indiquez éventuellement quelques pourcentages)

* Veuillez S.V.P. développer les sigles des organismes et donner leur adresse,
voire joindre toute documentation à ce sujet.

Questionnaire à retourner au plus vite à:

GEMMERLE Martine
46 BD du 11 Novembre
69100 VILLEURBANNE

Si vous le souhaitez, vous pouvez également joindre à ce questionnaire toute
documentation de la B.C.P. relative à ces formations. Elle ne pourra que
compléter utilement ce questionnaire. Merci.

ANNEXE 3

CADRE D'INTERVIEW TELEPHONIQUE AUX DIRECTEURS DE B.C.P.

- La formation doit-elle modifier à terme le réseau de votre B.C.P. tel qu'il existe actuellement ? Et si oui, dans quel sens ?
- Quelles sont, selon vous, les motivations qui poussent les bénévoles à se former ? Les raisons qui, à l'inverse, les en dissuadent ?
- Pensez-vous que la formation apportera des changements dans la situation personnelle des gens formés, et si oui lesquels ?
- Que considérez-vous comme prioritaire : les motivations des bénévoles ou celles de la B.C.P. ?
- Considérez-vous la formation comme une mission de la B.C.P. ? Comme une mission essentielle ?
- La formation est-elle, selon vous, du ressort exclusif de la B.C.P. ? (est-ce que c'est à la B.C.P. de faire la formation ?)
- Est-ce que c'est à la B.C.P. de payer la formation ? (coûts pédagogiques, paiement des formateurs, etc...)
- Qu'entendez-vous par "bibliothèque municipale" ?
par "relais-bibliothèque" ?
- En quelques mots, dites le but que vous aimeriez atteindre par vos actions de formation.
- Qu'est-ce qui est pour vous le plus problématique en matière de formation des bénévoles? (à quelque niveau que ce soit : contenu, organisation, ...)
- Est-ce que la formation doit amener à une professionnalisation ? Et si oui, qu'est-ce que cela signifie exactement dans votre esprit ?
- En fonction de quoi élaborez-vous ou adaptez-vous vos programmes de formation?
- Selon vous, comment peut-on faire une évaluation de la formation donnée aux bénévoles?

ANNEXE 4

DOSSIER QUESTIONNAIRES AUX BENEVOLES

Mlle GEMMERLE Martine
élève-associée à l'E.N.S.B.

Charnay-les-Mâcon, le 30 juin 1989

Madame, Monsieur,

Suite à notre entretien téléphonique, vous trouverez ci-joint un ensemble de 14 questionnaires à distribuer à des responsables de bibliothèques et de dépôts de votre réseau.

Afin de vous permettre de choisir au mieux les lieux et les responsables, soyez assez aimable pour consulter le mode d'emploi et la typologie joints à cette lettre. En respectant avec la plus grande exactitude possible ces instructions, vous faciliterez ma tâche et me donnerez les moyens d'exploiter efficacement les questionnaires retournés.

Les dépositaires devront me renvoyer directement leur questionnaire, avant le 30 juillet 1989. Toutefois, au cas où ils l'enverraient à votre B.C.P., veuillez s'il vous plaît avoir la gentillesse de me les faire parvenir à l'adresse suivante:

BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET
75, Chemin de la Verchère
71850 CHARNAY-LES-MACON
(Tél.: 85 29 22 00)

En espérant que vous ne rencontrerez pas trop de difficultés, et en vous remerciant d'avance pour votre aimable collaboration, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

MODE D'EMPLOI

● Pour choisir les lieux, veuillez s'il vous plaît prendre connaissance des critères retenus pour la définition des termes "relais-bibliothèque", "dépôt en mairie" et "dépôt associatif", en consultant la typologie au verso.

● Le dossier est composé d'un ensemble de 14 questionnaires numérotés (et chacun accompagné d'une lettre adressée à un (e) dépositaire).

Je souhaiterais que vous les envoyiez de la manière suivante:

- 2 questionnaires 1 à 2 relais-bibliothèques où un (e) bénévole au moins est formé (e) *
- 2 questionnaires 2 à 2 relais-bibliothèques où une personne est formée et rémunérée
- 2 questionnaires 3 à 2 relais-bibliothèques où aucun (e) bénévole n'a suivi de formation
- 2 questionnaires 4 à 2 dépôts en mairie où le dépositaire est formé *
- 2 questionnaires 5 à 2 dépôts en mairie où le dépositaire n'est pas formé
- 2 questionnaires 6 à 2 dépôts associatifs où le dépositaire est formé
- 2 questionnaires 7 à 2 dépôts associatifs où le dépositaire n'est pas formé

* Pour les relais-bibliothèques, la formation est à entendre comme cycle de formation initiale, type A.B.F. ou "formation longue B.C.P."

Pour les dépôts (mairie ou associatifs), la formation concerne toutes les formules (longues ou courtes) que propose la B.C.P..

● Si pour une raison déterminée vous n'avez pas de point de desserte conforme à un des types énoncés ci-dessus, veuillez éliminer de votre dossier les questionnaires correspondants.

Exemple: vos actions de formation ne s'adressent pas aux dépôts en mairie, jetez les questionnaires 4 et 5 .

TYPOLOGIE

● Est considéré comme RELAIS-BIBLIOTHEQUE, tout lieu répondant à l'ensemble des critères suivants:

- Implication municipale dans la gestion de la bibliothèque
- Local communal exclusivement réservé à l'usage de la bibliothèque
- Dépôt permanent et dépôt régulièrement renouvelé par la B.C.P.
- Budget d'acquisition plus ou moins important (ce critère est facultatif)
- Absence d'un emploi de bibliothécaire ou de bibliothécaire-adjoint
- La bibliothèque est placée sous la responsabilité:
 - soit d'un (e) ou plusieurs bénévoles non formé (e)s
 - soit d'un (e) ou plusieurs bénévoles dont un (e) au moins est formé (e)
 - soit d'une équipe dont une personne au moins est formée et rémunérée (comme employé (e) de bibliothèque à temps partiel ou à plein temps, ou pour des vacances), que les autres personnes aient ou non suivi une formation.

● DEPOT EN MAIRIE:

- Pas de local exclusivement réservé à l'usage de la bibliothèque
- Dépôt en mairie ouvert à tous les publics

● Est considéré comme "DEPOT ASSOCIATIF", tout local (usage bibliothèque) d'un établissement socio-culturel ou d'une association culturelle, destiné à l'ensemble de la population, c'est-à-dire:

- M.J.C.
- Foyer rural
- Centre social, centre culturel
- Amicales laïques

QUESTIONNAIRE 1

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....
.....
.....
.....
.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:
.....
.....
.....
.....

● e - Etes-vous rémunéré(e) pour votre activité en bibliothèque ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez à quel niveau (employé(e) de bibliothèque, à temps plein ou partiel, vacations horaires...).....

Si non, souhaiteriez-vous l'être (à temps plein ou partiel) ?

OUI ☐ NON ☐

● f - Quelles sont (la ou) les raisons qui vous ont incité à suivre une formation ?

- parce que des gens qui ont suivi une formation vous en ont parlé ☐

- par curiosité intellectuelle, par "soif d'apprendre" ☐

- parce que cela vous semblait utile pour mieux gérer votre bibliothèque ☐

- pour rencontrer des professionnels et d'autres bénévoles ☐

- parce que la B.C.P. proposait une formation et que son personnel vous incitait à la suivre ☐

- pour un avenir professionnel (c'est-à-dire dans l'espoir d'être embauché(e) et rémunéré(e)) ☐

- autres raisons (précisez) :

.....

.....

.....

.....

● g - Que vous a apporté cette formation ?

- elle est utile pour mieux gérer votre bibliothèque ☐

- elle a répondu à vos questions

OUI ☐

NON ☐

PAS TOUJOURS ☐

- un enrichissement personnel (de votre culture par ex.) ☐

- le plaisir et l'intérêt de rencontrer d'autres gens ☐

- la formation ne vous a presque rien apporté ☐

- précisez :

.....

.....

● h - Est-ce que vous pensez que cette formation vous a aidé à obtenir une plus grande reconnaissance auprès des élus ?

OUI ☐ NON ☐

précisez :

.....

.....

.....

● i - Est-ce que vous pensez que des journées complémentaires à cette formation seraient utiles ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, est-ce que vous suivez de temps en temps des "journées à thèmes" ?

OUI ☐ NON ☐

Si non, pour quelle(s) raison(s) ?

- vous comptez en suivre bientôt ☐
- la B.C.P. n'organise pas de telles journées ☐
- cela ne correspond pas à vos besoins ☐

précisez.....

● j - Si vous êtes titulaire du diplôme A.B.F., dites en quelques mots ce que ce diplôme représente pour vous personnellement:

● k - Qu'est-ce que signifie pour vous le terme de "professionnalisation"?

● l - Pourquoi à votre avis, la B.C.P. organise-t-elle une formation adressée aux bénévoles qui travaillent en bibliothèque?.....

● m - Au moment de vous inscrire à cette formation, à quoi vous attendiez-vous? Qu'est-ce qui vous a ensuite éventuellement surpris (que ce soit en bien ou en mal)?.....

QUESTIONNAIRE 2

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité ?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque ?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....

.....

.....

.....

.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez ?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:

.....

.....

.....

.....

● e - Etes-vous rémunéré(e) pour votre activité en bibliothèque ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez à quel niveau (employé(e) de bibliothèque, à temps plein ou partiel, vacations horaires...).....

Si non, souhaiteriez-vous l'être (à temps plein ou partiel) ?

OUI ☐ NON ☐

● f - Quelles sont (la ou) les raisons qui vous ont incité à suivre une formation ?

- parce que des gens qui ont suivi une formation vous en ont parlé ☐
- par curiosité intellectuelle, par "soif d'apprendre" ☐
- parce que cela vous semblait utile pour mieux gérer votre bibliothèque ☐
- pour rencontrer des professionnels et d'autres bénévoles ☐
- parce que la B.C.P. proposait une formation et que son personnel vous incitait à la suivre ☐
- pour un avenir professionnel (c'est-à-dire dans l'espoir d'être embauché(e) et rémunéré(e)) ☐
- autres raisons (précisez) :
.....
.....
.....
.....

● g - Que vous a apporté cette formation ?

- elle est utile pour mieux gérer votre bibliothèque ☐
- elle a répondu à vos questions
OUI ☐ NON ☐ PAS TOUJOURS ☐
- un enrichissement personnel (de votre culture par ex.) ☐
- le plaisir et l'intérêt de rencontrer d'autres gens ☐
- la formation ne vous a presque rien apporté ☐
- précisez :
.....
.....

● h - Est-ce que vous pensez que cette formation vous a aidé à obtenir une plus grande reconnaissance auprès des élus ?

OUI ☐ NON ☐

précisez :
.....
.....
.....

● i - Est-ce que vous pensez que des journées complémentaires à cette formation seraient utiles ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, est-ce que vous suivez de temps en temps des "journées à thèmes" ?

OUI ☐ NON ☐

Si non, pour quelle(s) raison(s) ?

- vous comptez en suivre bientôt
- la B.C.P. n'organise pas de telles journées
- cela ne correspond pas à vos besoins

☐
☐
☐

précisez.....

● j - Si vous êtes titulaire du diplôme A.B.F., dites en quelques mots ce que ce diplôme représente pour vous personnellement:

● k - Qu'est-ce que signifie pour vous le terme de "professionnalisation"?

● l - Pourquoi à votre avis, la B.C.P. organise-t-elle une formation adressée aux bénévoles qui travaillent en bibliothèque?

● m - Au moment de vous inscrire à cette formation, à quoi vous attendiez-vous? Qu'est-ce qui vous a ensuite éventuellement surpris (que ce soit en bien ou en mal)?.....

QUESTIONNAIRE 3

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque ?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....
.....
.....
.....
.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez ?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:
.....
.....
.....
.....

● e - Souhaiteriez-vous être rémunéré(e) pour votre activité en bibliothèque (à temps plein ou partiel)?

OUI ☐ NON ☐

● f - Quelles sont (la ou) les raisons pour lesquelles vous n'avez pas suivi le cycle long de formation organisé par la B.C.P.

- les horaires ou les dates ne vous conviennent pas (pour raisons familiales ou autres) ☐

- les déplacements sont trop longs ☐

- vous pensez que suivre une formation est inutile pour vous ☐
pour votre bibliothèque ☐

précisez éventuellement:.....
.....
.....

- vous avez peur de ne pas "avoir le niveau" pour ☐
suivre ces cours

- ● g - Qu'est-ce que signifie pour vous le terme de "professionnalisation"?

.....
.....
.....
.....
.....

● h - Pourquoi, à votre avis, la B.C.P. organise-t-elle une formation adressée aux bénévoles qui travaillent en bibliothèque?.....

.....
.....
.....
.....
.....

● i - Comment vous représentez-vous cette formation ?

.....
.....
.....
.....

QUESTIONNAIRE 4

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....

.....

.....

.....

.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:

.....

.....

.....

.....

● e - Êtes-vous rémunéré(e) pour vous occuper du dépôt ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez la formule.....

Si non, souhaiteriez-vous l'être (à temps plein ou partiel) ?

OUI ☐ NON ☐

● f - Précisez le type de formation organisée par la B.C.P. que vous avez suivi ?

.....

.....

.....

● g - Quelles sont (la ou) les raisons qui vous ont incité à suivre une formation de la B.C.P. ?

- parce que la B.C.P. vous l'a proposée ☐

- par curiosité intellectuelle, par amour des livres ☐

- vous pensiez être rémunéré(e) ensuite, si vous ne l'êtes pas encore ☐

- vous pensiez que cela vous serait utile pour la bonne tenue de votre dépôt ☐

- vous pensiez pouvoir développer peu à peu ce dépôt ☐

- précisez :

.....

.....

.....

.....

● h - Que vous a apporté cette formation ?

- un enrichissement personnel (de votre culture par ex.) ☐

- elle est utile pour mieux vous occuper du dépôt ☐

- le plaisir et l'intérêt de rencontrer d'autres gens ☐

- elle a changé vos relations avec le personnel de la B.C.P. ☐

- elle vous a permis ou vous permettra bientôt de développer le dépôt (agrandir ou acheter plus de livres par ex.) ☐

- la formation ne vous a presque rien apporté ☐

- précisez :

.....

.....

● i - Avez-vous l'intention de continuer à vous former ?

OUI ☐ NON ☐

● j - Seriez-vous prêt(e) à vous investir plus pour suivre une (ou des) formation(s)

OUI ☐ NON ☐

● k - Seriez-vous prêt(e) à consacrer plus de temps à votre dépôt, ou à une activité bénévole en bibliothèque?

OUI ☐ NON ☐

Précisez éventuellement.....

.....

QUESTIONNAIRE 5

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....

.....

.....

.....

.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:

.....

.....

.....

.....

● e - Etes-vous rémunéré(e) pour vous occuper du dépôt ?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez la formule.....

Si non, souhaiteriez-vous l'être (à temps plein ou partiel) ?

OUI ☐ NON ☐

● f - Quelles sont (la ou) les raisons pour lesquelles vous n'avez pas suivi une formation de la B.C.P. ?

- les horaires ou les dates ne vous conviennent pas ☐

- les déplacements sont trop longs ☐
- vous pensez que suivre une formation est inutile ☐
- pour vous ☐
- pour votre dépôt ☐

précisez

.....

.....

- vous avez un emploi et ne voyez pas la nécessité de vous former pour une activité bénévole, ou "annexe" à votre emploi ☐

- autres raisons (précisez).....

.....

.....

.....

.....

● g - Autres remarques éventuelles:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

QUESTIONNAIRE 6

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....

.....

.....

.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:

.....

.....

.....

● e - Vous exercez votre activité bénévole dans le cadre

- d'une M.J.C. ☐

- d'un foyer rural ☐

- d'une amicale laïque ☐

- d'un centre culturel ou socio-culturel ☐

- autre.....

● f - Exercez-vous d'autres activités bénévoles au sein de l'établissement socio-culturel ou de l'association?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez lesquelles.....
.....
.....

● g - Précisez le type de formation organisée par la B.C.P. que vous avez suivi:
.....
.....

● h - Quelles sont les raisons qui vous ont incité à suivre une formation de la B.C.P.?

- parce que des gens vous en ont parlé ☐
- par curiosité intellectuelle, par "soif d'apprendre" ☐
- parce que cela vous semblait utile pour la bonne tenue de votre dépôt ☐
- pour rencontrer des professionnels et d'autres bénévoles ☐
- parce que la B.C.P. proposait une formation et que son personnel vous incitait à la suivre ☐
- pour un avenir professionnel ☐

(précisez) :

- vous espériez pouvoir, grâce à elle, permettre à plus de personnes d'accéder à la culture ☐
- à la lecture ☐

- autres raisons:.....

.....

● i - Avez-vous suivi d'autres formations dans le domaine socio-culturel?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez lesquelles:.....
.....
.....

● j - Que vous a apporté la formation de la B.C.P.?

- un enrichissement personnel (de votre culture par ex) ☐
- le plaisir et l'intérêt de rencontrer d'autres gens ☐
- elle est utile pour mieux vous occuper de votre dépôt ☐
- elle a changé vos relations avec le personnel de la B.C.P. ☐
- elle vous a permis ou vous permettra bientôt de développer votre dépôt (agrandir, ou acheter plus de livres par ex) ☐
- "l'activité bibliothèque" a pris une place plus importante parmi les autres activités de l'établissement socio-culturel ou de l'association ☐

- cela change votre situation personnelle par rapport aux autres membres de l'établissement ou de l'association ☐

- précisez:.....
.....
.....

● k - Pensez-vous qu'une formation spécifique à la bibliothèque est nécessaire, ou considérez-vous qu'une formation plus large dans le secteur de l'animation culturelle est tout aussi appropriée (précisez).....
.....
.....

● l - Avez-vous l'intention de continuer à vous former?
OUI ☐ NON ☐

● m - Seriez-vous prêt (e) à vous investir plus pour suivre une (ou des) formation(s)?
OUI ☐ NON ☐

● n - Seriez-vous prêt (e) à consacrer plus de temps à votre dépôt, ou à une activité bénévole en bibliothèque?
OUI ☐ NON ☐

Précisez éventuellement:.....
.....
.....

● o - Que représente pour vous un dépôt-bibliothèque? (son rôle, son évolution possible...)
.....
.....
.....
.....
.....
.....

QUESTIONNAIRE 7

(Cochez toutes les cases qui vous paraissent nécessaires)

● a - Combien d'heures par semaine (environ) consacrez-vous à votre activité en bibliothèque?.....

● b - Depuis combien de temps exercez-vous cette activité?.....

● c - Comment considérez-vous votre activité en bibliothèque?

- comme un passe-temps, un loisir ☐

- comme une manière d'exprimer votre amour du livre, de la lecture ☐

- comme un moyen d'être en contact avec le public, d'accueillir des lecteurs ☐

- comme une manière de participer à la vie locale, de vous intégrer dans la commune ☐

- comme un travail (qui mériterait éventuellement une rémunération) ☐

- précisez:.....

.....

.....

.....

.....

● d - Est-ce que vous avez l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez?

OUI ☐ NON ☐

Précisez:

.....

.....

.....

.....

● e - Vous exercez votre activité bénévole dans le cadre

- d'une M.J.C. ☐

- d'un Foyer rural ☐

- d'un Centre culturel ou socio-culturel ☐

- d'une amicale laïque ☐

- autres.....

● f - Exercez-vous d'autres activités bénévoles au sein de l'établissement socio-culturel ou de l'association?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez lesquelles.....
.....
.....

● g - Quelles sont (la ou) les raisons pour lesquelles vous n'avez pas suivi une formation de la B.C.P.?

- les horaires ou les dates ne vous conviennent pas ☐
- les déplacements sont trop longs ☐
- vous pensez que suivre une formation est inutile pour vous ☐
pour la gestion de votre dépôt ☐

Précisez:.....

- vous avez un emploi et ne voyez pas la nécessité de vous former pour une activité bénévole, ou "annexe" à votre emploi ☐
- autres raisons (précisez):.....
.....
.....

● h - Avez-vous suivi d'autres formations dans le domaine socio-culturel?

OUI ☐ NON ☐

Si oui, précisez lesquelles:.....
.....
.....

● i - Autres remarques au sujet de la (des) formation (s) de la B.C.P.

.....
.....
.....
.....
.....

● j - Que représente pour vous un "dépôt-bibliothèque"? (son rôle, son évolution possible etc...):

.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE 5

DEPOUILLEMENT DES QUESTIONNAIRES AUX BENEVOLES

7 questionnaires différents:	Q.1 R.B. avec un bénévole formé:	17 questionnaires reçus
	Q.2 R.B. avec une personne rémunérée :	7 questionnaires reçus
	Q.3 R.B. avec un bénévole non formé :	10 questionnaires reçus
	Q.4 D.M. avec un bénévole formé :	6 questionnaires reçus
	Q.5 D.M. avec un bénévole non formé :	9 questionnaires reçus
	Q.6 D.A. avec un bénévole formé :	8 questionnaires reçus
	Q.7 D.A. avec un bénévole non formé :	7 questionnaires reçus

TOTAL : 64 questionnaires reçus sur 154 envoyés (11 départements différents)

Chaque chiffre correspond au nombre de fois où la case a été cochée (les bénévoles ayant la possibilité de cocher plusieurs cases pour chaque question).

Q 1			Q 2			Q 3		
c-	Passe-temps	5	c-		1	c-		3
	Amour du livre	14			4			8
	Contact public	14			5			8
	Vie locale	14			4			4
	Travail	6			5			0
d-	Changement des motivations		d-			d-		
	oui : 8 non: 9			oui : 5 non: 2			oui : 1 non: 8	
e-	Souhait de rémunération					e-		
	oui : 9 non : 5						oui : 2 non : 7	
f-	Incitation des gens	1	f-		1	f-	Horaires ou dates	6
	Soif d'apprendre	10			3		Déplacements longs	2
	Meilleure gestion	15			6		Formation inutile	
	Rencontre des gens	9			3		pour vous : 1	
	Incitation B.C.P.	9			3		pour la biblio. : 3	
	Avenir professionnel	2			3		Niveau	0
g-	Utile pour la gestion	15	g-		7		Frais	0
	Réponse aux questions							
	oui : 11 non : 0 pas touj. 4			oui : 5 non : 0 pas touj. 2				
	Enrichissement	11			5			
	Rencontrer des gens	13			6			
	Aucun apport	0			0			
h-	Reconnaissance des élus		h-					
	oui : 4 non : 7			oui : 3 non : 2				
i-	Journées à thèmes utiles		i-					
	oui : 13 non : 0			oui : 7 non : 0				
	suivies oui : 8 non : 6	- 1		suivies oui : 3 non : 4	- 2			
		- 3			-			
		- 2			- 2			

Q 4	Q 5	Q 6	Q 7
c- Passe-temps 3 Amour du livre 6 Contact public 4 Vie locale 5 Travail 2	c- 4 5 7 5 0	c- 0 5 5 8 3	c- 2 5 6 4 2
d- Chang. motivation oui : 1 non : 5	d- oui : 3 non : 5	d- oui : 4 non : 4	d- oui : 1 non : 6
e- Rémunération oui : 0 non : 6 Souhait oui : 1 non : 4	e- oui : 1 non : 8 Souhait oui : 2 non : 6	e- M.J.C. 3 Foyer rural 2 Amicale laïque 1 Centre culturel 2	e- 1 1 2 1 autre : 1
g- Proposition B.C.P. 3 Amour livres 3 Rémunération 0 Utile pour la gestion du dépôt 5 Développement du dépôt 4	f- Horaires ou dates ne conviennent pas 2 Déplacements trop longs 2 Formation inutile pour vous 0 pour la biblio. 4	f- Autres activités oui : 5 non : 3 h- Incitation gens 0 Soif d'apprendre 6 Utile pour la tenue du dépôt 8 Proposition B.C.P. 3 Avenir professionnel 0 Accès des gens à culture 4 lecture 6	f- oui : 3 non : 4 g- Horaires ou dates 4 Déplacements trop longs 3 Formation inutile pour vous 0 pour le dépôt 3 Vous avez déjà un emploi 0
h- Enrichissement 4 Utile pour gestion 5	Vous avez déjà un emploi 1	i- Autres formations oui : 6 non : 2	i- Autres formations oui : 1 non : 4
j- Investissement plus grand oui : 5 non : 1		j- Enrichissement 6 Rencontres 3 Utile pour gestion 8 Relations B.C.P. 3 Développement du dépôt 4 Place plus grande de la biblio 5 Changements par rapport aux autres membres 0	
k- Consacrer plus de temps à l'activité oui : 4 non : 2		i- oui : 6 non : 0 m- oui : 6 non : 0 n- oui : 5 non : 3	

ANNEXE 6

LISTE DES SITUATIONS D'ENTRETIEN AVEC LES BENEVOLES

- R.B.C. dans une commune de 620 habitants :
3 bénévoles, formées (A.B.F.). Responsable: ex-conseillère municipale (44 ans)
→ Petite équipe très dynamique pour un tout petit village. Beaucoup de lecteurs.
- R.B.C. dans une commune de 500 habitants :
2 bénévoles non formées. Responsable : 2ème adjointe au maire (53 ans)
→ Echec total. Pratiquement pas de lecteurs, sauf les enfants.
- R.B.C. dans une commune de 700 habitants :
6 bénévoles dont 2 formées (A.B.F.). Responsable : secrétaire de son mari médecin (40 ans)
→ Relais en développement sous l'impulsion d'une responsable très motivée, envisageant même de suivre la formation au C.A.F.B. par télé-enseignement. Mais absolument aucune reconnaissance de la part des élus.
- B.C. dans une commune de 1 700 habitants :
7 bénévoles non formées, 2 responsables : mère de famille (37 ans) et retraitée (ancienne directrice de collège). Création récente d'un poste d'employé de bibliothèque, 6h / semaine.
→ Volonté de développement. Prise en main énergique par une employée titulaire du C.A.B.F.. La jeune responsable conseillère municipale se dégage volontiers pour laisser la place à l'employée.
- B.C. dans une commune de 2 000 habitants :
1 bénévole ancienne libraire (58 ans), formée (A.B.F.) + une jeune employée de bibliothèque (à mi-temps), ancienne TUC puis formée (A.B.F.)
→ C'est la personne bénévole qui a dynamisé la bibliothèque et qui est la vraie responsable.
- B.M. (et B.I.) dans une commune de 4 700 habitants :
1 sous-bibliothécaire (C.A.F.B.) à temps complet, pour 13 communes. 9 bénévoles non formées, sauf 1 (A.B.F.). Toutes retraitées, sauf 2 . 2 TUC.
→ Gros problèmes au niveau de l'intercommunalité. Une professionnelle débordée avec une équipe de bénévoles qui "fait salon" et sur laquelle on ne peut absolument pas compter.

- B.M. dans une commune de 4 700 habitants :
 1 sous-bibliothécaire (C.A.F.B.) à temps complet depuis peu..5 bénévoles (femmes au foyer, de 40 ans et plus), non formées. 1 TUC.
 → Les bénévoles ne sont pas motivées, la professionnelle les ressent "comme un poids".
- B.C. dans une commune de 6 500 habitants :
 5 bénévoles dont la responsable retraitée, ancienne enseignante d'anglais, formée (A.B.F.) 1 employée de bibliothèque (temps complet) 1 TUC.
 → La responsable bénévole "pure et dure" occupe la place depuis 30 ans! L'employée, non formée, va préparer le C.A.F.B.
- B.M. dans une commune de 6 700 habitants :
 1 bibliothécaire, 2ème catégorie (C.A.F.B. + licence) à temps complet, (38 ans). 1 employée de bibliothèque, formée (A.B.F.) 2 TUC. 1 bénévole "cas particulier" qui a abandonné l'A.B.F., mais ne peut plus être TUC.
 → Situation où le bénévolat est refusé par la professionnelle pour le fonctionnement du service interne. Mais mobilisation de bénévoles "extérieurs" pour les animations de la bibliothèque.

ANNEXE 7

CADRE D'ENTRETIEN AVEC LES BENEVOLES

*Situation : lieu, équipe ...

*Activité professionnelle (+ niveau d'études) :

*Age

*Nbre d'h :/ semaine consacrées à l'activité en bibliothèque

*Depuis combien de temps exercez-vous cette activité ?

*Quelles sont les raisons pour lesquelles vous vous consacrez à cette activité ?
Que représente pour vous personnellement cette activité ?

*Avez-vous l'impression que vos motivations pour cette activité ont changé depuis que vous l'exercez ?

*Etes-vous rémunéré(e) pour cette activité ?

Oui : selon quelle modalité ?

Non : souhaiteriez-vous l'être ? (expliquez)

*Pour vous, que signifie obtenir une "reconnaissance auprès des élus" ? Est-ce ce à quoi vous aspirez, le but à atteindre à tout prix ou estimez-vous satisfait(e) sur ce plan-là ?

*Pensez-vous que la formation de la B.C.P. vous aide(ra) à obtenir une plus grande reconnaissance auprès des élus ?

*Définissez ce que sont pour vous la place et le rôle de la bibliothèque au sein de la commune ?

*Selon vous, comment les élus considèrent-ils

la bibliothèque ?

le bénévolat ?

*Qu'est-ce que vous faites dans la bibliothèque (= en quoi consistent vos tâches) ?

*Qu'est-ce que vous aimez le plus faire ?

FORMATION

*Quelle formation suivie ?

*Quelles sont la ou les raisons qui vous ont incité à suivre une formation ?

Quelles sont la ou les raisons pour lesquelles vous n'avez pas suivi de formation ?
(personne non formée)

*Que vous a apporté cette formation ? Changements :

- sur le plan de l'activité en bibliothèque
- sur le plan personnel
- relations avec les autres membres de l'équipe
- relations avec le personnel de la B.C.P.

*Comment vous représentez-vous cette formation ? Etes-vous au courant de toutes les formules que propose la B.C.P. ?

Qu'est-ce qui, à la rigueur, vous inciterait à suivre une formation (l'argument qui remporterait un oui !) (personne non formée)

*Au moment de vous inscrire à cette formation à quoi vous attendiez-vous ?
Qu'est-ce qui vous a ensuite éventuellement surpris (en bien ou en mal !)?

*Qu'est-ce qui vous a posé le plus de problème pour suivre cette formation ?
(à quelque niveau que ce soit: organisation pratique, contenu des cours ...)

*Qu'est-ce qui vous a le plus satisfait ou enthousiasmé(e) ?

Est-ce que vous pensez que des journées complémentaires à cette formation seraient utiles ?

oui : est-ce que vous suivez des journées à thèmes ?

non : pourquoi ?

*Seriez-vous prêt(e) à vous investir plus pour suivre une formation? Iriez-vous jusqu'au C.A.B.F.? (pourquoi ?)

*Seriez-vous prêt(e) à consacrer plus de temps à cette activité en bibliothèque?

*Envisagez-vous un avenir

- professionnel? rémunération / emploi
- autre? pour vous, pour la bibliothèque ...

*Si vous êtes titulaire du diplôme A.B.F., dites ce qu'il représente pour vous personnellement (quelle importance ou valeur lui accordez-vous? auriez-vous préféré qu'il n'y ait pas d'examens ni de diplôme?)

*Pourquoi à votre avis la B.C.P. organise-t-elle une formation pour les bénévoles de son réseau ?

*Qu'est-ce que signifie pour vous le terme "bénévolat" (en bibliothèque)?
"professionnalisation"?

ANNEXE 8

CADRE D'ENTRETIEN AVEC DES ELUS (MAIRES ET CONSEILLERS GENERAUX)

*Comment voyez-vous la place et le rôle de la bibliothèque au sein de la commune ?

*Que représente pour vous les bénévoles dans la commune ? (image du bénévolat, place qu'il peut ou doit tenir, avantages/inconvénients...)

*Projets d'avenir pour la bibliothèque ?

*Pourquoi la B.C.P. forme-t-elle les bénévoles à votre avis ?

Que pensez-vous de la formation proposée par la B.C.P. ?

Est-il utile de former des bénévoles, pourquoi ?

Qu'est-ce que cette formation peut changer pour la commune et sa bibliothèque ?

*Création d'emploi(s) et rémunération : sont-elles envisageables ? pourquoi oui, pourquoi non ?

*Puisqu'il n'y a pas de rémunération, comment est-il possible de "reconnaître" le travail des bénévoles ?

*Comment pourrait-on définir, à votre avis, un statut du bénévole ?

*Pour vous que signifie le terme de "professionnalisation" et peut-il avoir un sens pour des bénévoles ?

ANNEXE 9

LISTE DES AUTRES RENCONTRES ET CONTACTS TELEPHONIQUES

ENTRETIENS

- M. BERTRAND Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale (Mâcon, Saône-et-Loire)
 - Mme FROISSART responsable au plan national de la formation A.B.F. (B.M. d'Antony, Hauts de Seine)
 - M. le Commandant HERAUD Centre départemental d'Incendie et de Secours (Lyon, Rhône)
 - M. JACQUIER-ROUX chargé de formation au CEFREP (Crolles, Isère)
 - Mme PONCET responsable du C.A.B.F. à l'E.N.S.B. (Villeurbanne, Rhône)
- Les directeurs des cinq B.C.P. "de référence":
- M. CALENGE Saône-et-Loire (B.C.P. créée en 1982)
 - M. CARCANO Côte-d'Or (1964)
 - M. MICOL Rhône (1946)
 - Mme PINARD directrice-adjointe Drôme (1965) - M PERRET, directeur de cette B.C.P., a été interviewé par téléphone.
 - Mlle VINGTDEUX Ardèche (1982)

ENTRETIENS TELEPHONIQUES :

- Mme AYRAULT Direction du Livre et de la Lecture, Bureau de la Formation (Paris)
- Mme BONNARDEL chargée pour l'A.B.F. du dossier "homologation du diplôme" (Paris)
- MM. BOURBONNAUD et VIAL chargés du secteur culturel au C.N.F.P.T. (Paris)
- Mme BOURGUIGNAT responsable de la formation continue au C.N.C.B.P. (Massy, Essonne)
- Centre national du Volontariat (Paris)
- Direction départementale de la Jeunesse et des Sports (Mâcon, Saône-et-Loire)
- GREP Groupe de Recherche pour l'Education et la Prospective, revue "Pour" (Paris)
- M. PERRIN Conseiller technique au livre et à la lecture, DRAC Rhône-Alpes
- M. RICHE auteur d'un mémoire sur la formation des bénévoles (bg 42)

BIBLIOGRAPHIE

D - LES B.C.P.

A - GENERALITES

- 1 . "L'accès au livre dans les petites communes et en milieu rural". Dans : Actes du colloque lecture et bibliothèques publiques, Hénin-Beaumont, 20-21 novembre 1982. Lille : Office régional de la culture et de l'éducation permanente, 1983, p. 167-168.
2. BLANC-MONTMAYEUR, Martine. Les chemins de la lecture dans les petites communes : bibliobus, dépositaires et lecteurs. Etude du département de l'Essonne. D.E.A. de sociologie et économie de la vie locale, Paris X, 1981.
3. BONY, Françoise. "Les associations et le livre." Dans : Livres-Hebdo, 1984, Vol. VI, N° 24, p. 74-75.

FERRAND, Christine. "Bernadette Seibel : le foisonnement des associations ne facilite pas le travail du sociologue." dans: Livres-Hebdo, 1984, Vol. VI, N° 24, p. 76-78.
4. BONY, Françoise. "Comment fonctionne un dépôt dans une B.C.P.". Dans : Livres-Hebdo, 1982, Vol. IV, N°8., p. 85 - 86
5. BONY, Françoise. "La décentralisation à l'examen des bibliothécaires et des élus." Dans : Livres-Hebdo, 1988, N°9, p. 92 - 95
6. GERMANAUD, Marie-Claire. "La B.C.P. et l'école." Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T.30, N°3-4, p. 246-253.
7. "Journées des bibliothèques centrales de prêt (24 et 25 mars 1982)." Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1982, T.27, N° 11, p. 595-606.
8. PINGAUD, Bernard; BARREAU, Jean-Claude. Pour une politique nouvelle du livre et de la lecture : rapports au Ministre de la Culture. Paris : Dalloz, 1982.

9. ROUET, François. Les dépôts des bibliothèques centrales de prêt. Ministère de la Culture et de la Communication, service des études et recherches, Paris, 1981.
10. SEIBEL, Bernadette. L'animation dans les bibliothèques centrales de prêt : pratiques nouvelles ou innovation. Ministère de la Culture et de la Communication, service des études et de la recherche, 1978.
11. VANDEVOORDE, Pierre. Les bibliothèques en France. Rapport à Monsieur le Premier Ministre. Paris, Ministère de la Culture , 1981.
12. YVERT, Louis. "A propos des normes du groupe de travail sur les B.C.P.". Dans Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T. 30, p. 202-222.
13. YVERT, Louis. "Décentralisation et bibliothèques publiques : les bibliothèques des collectivités territoriales." Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1984, T.29, N° 4, p.269-297.

B- LA B.C.P. DE SAONE - ET - LOIRE

14. BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE SAONE-ET-LOIRE. "Départementalisation de la B.C.P. " Tru(bi)blion, 1985-1986, N°11 - 12 - 13 - 14.
15. BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE SAONE-ET-LOIRE. Le réseau de lecture publique de la bibliothèque centrale de prêt de Saône - et - Loire : statistiques 1988 ; la lecture publique dans les communes de moins de 10 000 habitants en 1988. 1985, brochure.
16. BIBLIOTHEQUE CENTRALE DE PRET DE SAONE-ET-LOIRE. Servez-vous de la BCP71 : principes de fonctionnement et objectifs de la bibliothèque centrale de prêt de Saône-et-Loire. 1985, doc. multigr.
17. CALENGE, Bertrand. "Comment fonctionne une B.C.P.? L'exemple de la Saône-et-Loire". Dans : Livres-Hebdo, 1984, Vol. IV, N° 17, p. 64-66.
18. CALENGE, Bertrand. Le service de télécommunication de la bibliothèque centrale de prêt de Saône-et-Loire : aspect d'une politique de la demande dans une bibliothèque de lecture publique. 1987, doc. multigr.

19. DOUBROFF, Olivier ; CALENGE, Bertrand. Bibliothèques intercommunales. 1988, doc. multigr.
20. SCHMIDT, Frédéric. Une bibliothèque dans un pays rural : lecture et lecteurs à Saint - Gengoux - le - National. Rapport de stage, D.E.S.S. de sociologie appliquée à l'action locale, Lyon II, 1985.
21. UNTERSTELLER, Marie-Marguerite ; CALENGE, Bertrand. "Deux B.C.P. parmi d'autres". Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T.30, N°3-4, p. 228-233.

C. QUELQUES TEXTES OFFICIELS

22. Ordonnance n° 45-2678 du 2 novembre 1945, relative à la création des bibliothèques centrales de prêt.
23. "Missions et objectifs des B.C.P. : circulaire du Directeur du Livre du 17 juillet 1978 adressée aux directeurs des B.C.P.". Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1978, T.23, N° 9-10, p.525-534.
24. Lois du 07.01.1983 (article 95 sur les B.C.P.) et du 22.07.1983 (article 60 sur les B.C.P.), relatives à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat. Décret d'application n° 84-503 du 26.06.1984.
25. Loi du 26.01.1984 : dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
26. "Cirulaire n° 85-2316 du 1er août 1985 portant sur les missions, moyens et fonctionnement des bibliothèques centrales de prêt ". Dans: Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T.30, N°3-4, p.304-311.

II) - LA FORMATION

A - DIVERS ASPECTS

27. BARBIER, Jean-Marie ; LESNE, Marcel. L'analyse des besoins en formation. Champigny-sur-Marne : R. Jauze, 1986. (Sciences Humaines).

28. BESNARD, Pierre. Sociopédagogie de la formation des adultes. Paris : Les Editions E S F - Entreprise moderne d'édition, 1974. (Information et formation).
29. BOUTINET, Jean-Pierre. "Logique de la formation initiale, logique de la formation continue : contribution à une réflexion sur l'action, l'expérience et la pratique". Dans : Education permanente, 1983, N°68, p.85 - 107.
30. "Les femmes en milieu rural : leur formation, leur avenir". Dans: Pour, 1976, N°51, p.1-83.
31. JOSSO, Christine. "Des demandes aux processus de formation : les apports de l'approche biographique". Dans : Education permanente, 1984, N°72-73, p. 87-96.
32. JOSSO, Christine. "Que savons-nous des projets de formation continue et que faire de ce savoir ?". Dans : Education permanente, 1986, N°86, p.99-112.

B - EVALUATION DES FORMATIONS

33. DOMINICE, Pierre. "La contribution de l'évaluation au processus de formation des adultes". Dans : Pour, 1977, N°55, p.47-55.
34. GAROCHE, Françoise. "L'analyse paradoxale : trialectique et système. Méthodologie de formation et d'évaluation". Dans : Revue française de pédagogie, 1986, N°75, p. 27-33.
35. LE BOTERF, Guy. "Réflexion sur l'évaluation et le diagnostic des systèmes éducatifs". Dans : Pour, 1977, N°56, p.57-67.
36. LESNE, Marcel; MINVIELLE, Yvon. "Dix thèses sur l'évaluation en formation des adultes". Dans : Pour, 1977, N°56, p.5-15.
37. VIALLET, François. L'ingénierie de la formation. Paris: Les Editions d'organisation, 1987.

C - FORMATION EN BIBLIOTHEQUE

38. BUFFLIER, Anne-Françoise. La formation des dépositaires bénévoles dans les bibliothèques centrales de prêt de la région Rhône-Alpes. Mémoire de D.S.B. : Ecole Nationale Supérieure des Bibliothécaires, Villeurbanne, 1987.
39. " La formation aux métiers du livre, des médiathèques et de la documentation: enjeux et perspectives ". Actes du colloque de Tulle, 27-28 février 1989 (à paraître).

Principales Interventions :

AYRAULT, Jacqueline. "La réforme du C.A.F.B."

BOURGUIGNAT, Eliane. "Le Centre National de Coopération des Bibliothèques Publiques et ses actions de formation".

GASC, Michèle. "Le paradoxe du bibliothécaire-enseignant".

GATTEGNO, Jean. "L'évolution du métier de bibliothécaire".

GUITART, Cécil. "Coopération et partenariat".

NERIS, Alain. "Le rôle des associations de coopération".

TOURNEUR, Patrick. "Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et la formation des personnels des bibliothèques".

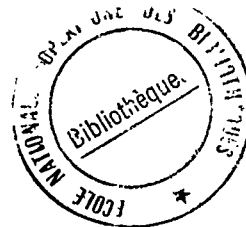
40. FROISSART, Françoise. "La formation élémentaire". Dans : Bulletin d'informations de l'Association des Bibliothécaires Français, 1988, N° 140, p. 36.
41. GUILHEM, Geneviève. "Le temps de lire : la formation à la lecture dans l'Essonne". Dans : Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T. 30, N°3-4, p. 258-265.
42. RICHE, Jean-Bernard. Problématiques de formation des bénévoles en bibliothèques de lecture publique : études de situation en Isère et Charente-Maritime. Mémoire de maîtrise : Sciences de l'éducation, Lyon II, 1988.

D - MANUELS

43. ASSOCIATION DES BIBLIOTHECAIRES FRANCAIS. Le métier de bibliothécaire : cours élémentaire de formation professionnelle à l'intention du personnel des médiathèques publiques. Paris : Promodis - Editions du Cercle de la Librairie, 1988.
44. GERMANAUD, Marie-Claire. Créer et animer une bibliothèque : en milieu rural, dans les petites agglomérations, à l'hôpital, dans l'entreprise. Paris : Editions du Cercle de la Librairie, 1986.

III - LE BENEVOLAT

A - GENERALITES



45. LE NET, Michel; WERQUIN, Jean. Le volontariat : aspect sociaux, économiques et politiques en France et dans le monde. Paris: La Documentation française, 1985. (Notes et études documentaires, 4780).
46. PORTE, Bernard ; NISON, André ; MADIOT, Guy ; TEMPLIER, Joseph. L'initiative bénévole ... une société réinventée. Paris : Les Editions E S F., 1976. (Pratiques sociales).
47. TRIOMPHE, Annie ; CAYE, Christian. "L'action sociale volontaire en France". dans : Revue française des affaires sociales, 1982, N°2, p. 105-103.

B - BENEVOLAT EN BIBLIOTHEQUE

48. BOUCHARD, Marcel. "La place des bénévoles dans une B.C.P.". Dans: Bulletin des Bibliothèques de France, 1985, T.30, N°3-4, p.244-245.
49. SIMON, Jean. "Intervention à l'INEP". Dans: Médiathèques publiques, 1982, N°63, p.22-25.





* 9 5 7 0 2 0 5 *