

ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES BIBLIOTHEQUES

LES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES
EN FRANCE



MEMOIRE
présenté par
KOUAKOU ALLEY HUGUES
sous la direction de Monsieur Henri COMTE

1980/30

1980

16ème Promotion

KOUAKOU (Alley Hugues).- Les Bibliothèques d'entreprises en France : mémoire / présenté par Alley Hugues Kouakou ; sous la direction de Henri Comte. - Villeurbanne : E.N.S.B., 1980. - 24 p. ; 30 cm.

- Entreprise, bibliothèque, France



Les Bibliothèques d'entreprises en France :
administration, gestion, résultats de
leur activité et perspectives d'avenir.

AVANT - PROPOS

Les bibliothèques d'entreprises en France. Voilà le thème d'un travail qui, situé dans le cadre du cours d'administration, a surtout insisté sur l'aspect gestion administrative de ces bibliothèques d'entreprises, sur leurs résultats dans l'action culturelle, leurs problèmes et leur avenir.

Il est important de signaler que nous avons omis volontairement de parler des bibliothèques spécialisées d'entreprises (centre de documentation).

Nous nous sommes donc cantonnés aux bibliothèques de loisirs.

Qu'on nous pardonne certaines lacunes dues peut-être à une documentation qui n'a pas été toujours facile à rassembler et à un manque de temps qui ne nous a pas permis de visiter beaucoup d'entreprises dans le cadre de notre enquête. Ce travail que nous avons accompli doit être considéré comme une étape de réflexion qui devra se poursuivre avec les futures promotions de l'E.N.S.B.

Loin de nous la prétention d'avoir fait un travail parfait. En espérant seulement être dans la ligne de ce que l'on nous a demandé de faire, nous voudrions remercier Madame WAGNER, Directrice des études, pour sa participation à la constitution de notre documentation.

Que Monsieur Bernard MIEGE, professeur à l'Université de sciences sociales de Grenoble III, trouve ici nos sincères remerciements, pour les conseils utiles qu'il nous a prodigués.

Nous voudrions remercier très particulièrement Monsieur Henri COMTE, Maitre-Assistant à l'U.E.R. des sciences juridiques de Lyon II, qui nous a suivi durant tout notre travail.

P L A N

- INTRODUCTION p. 1
1. Les Bibliothèques d'entreprises :
origine et objectifs
 2. Recensement des bibliothèques
d'entreprises
- A - L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DES BIBLIOTHEQUES
D'ENTREPRISES p. 3
1. Rôle des comités d'entreprises et des
directions dans l'administration
 - 1.1. Gestion administrative et rôle
des comités d'entreprises
 - 1.2. Gestion administrative et rôle
des directions d'entreprises
 2. Le Financement des Bibliothèques d'entre-
prises
 3. Le Personnel
 - 3.1. Personnel à temps complet
et à mi-temps
 - 3.2. Personnel bénévole
 - 3.3. La formation du personnel
 4. Problème des locaux et équipements
- B - LE FONCTIONNEMENT DES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES : p. 13
GESTION TECHNIQUE
1. L'Accès du public
 2. Acquisitions
 - 2.1. Le choix des livres
 - 2.2. Les livres, leurs genres et leur nombre
 3. Le prêt
 4. L'Animation

1. Résultats de l'action culturelle des bibliothèques d'entreprises
 - 1.1. L'intérêt porté par le travailleur à la bibliothèque d'entreprise
 - 1.2. Les enfants de travailleurs, les conjoints et les bibliothèques d'entreprises
 - 1.3. Les travailleurs licenciés, les retraités et la bibliothèque d'entreprise
 - 1.4. Les travailleurs immigrés et la bibliothèque d'entreprise

INTRODUCTION

1 - LES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISE : ORIGINE ET OBJECTIFS

La bibliothèque d'entreprise représente l'initiative culturelle la mieux connue et la plus développée sur les lieux de travail.

Dans une entreprise, la bibliothèque atteint généralement 30 % environ des travailleurs alors que les meilleures bibliothèques municipales parviennent à toucher seulement 20 % de la population d'une ville. L'histoire des bibliothèques d'entreprise est relativement récente : en effet les premiers responsables des universités populaires considéraient le développement de la lecture comme un objectif prioritaire aussi avaient-ils créé dès 1898 un réseau de diffusion dans le cadre des bourses de travail.

Pour les syndicalistes comme PELLOUTIER le développement de la lecture était considéré comme une tâche prioritaire du mouvement ouvrier. Certains responsables avaient même réussi à intéresser les chefs d'entreprises et les bibliothèques furent avec certaines activités sportives pratiquement les seules réalisations des entreprises avant 1939.

Par la suite le développement de quelques bibliothèques dans le cadre des comités "sociaux" instaurés sous le gouvernement de VICHY est relancé à la Libération par l'ordonnance du 22 Février 1945, qui prévoit la création des comités d'entreprises. Une fois créés ces comités d'entreprises ont repris les réalisations patronales et les ont considérablement étendues.

Les organisations ouvrières voyaient dans leur ensemble dans les bibliothèques d'entreprises une base culturelle très importante et d'ailleurs nombre d'entre elles sinon la majorité ont limité leur action dans le domaine culturel par la diffusion du livre.

Aujourd'hui si les pays anglo-saxons sont incomparablement en avance sur la France en matière de lecture publique, cette dernière peut se vanter en revanche de posséder un "réseau" tout de même important de bibliothèques d'entreprises mis en place depuis la Libération et qui ne semble pas avoir d'équivalent à l'étranger (sauf dans les pays de l'Est).

2 - RECENSEMENT DES BIBLIOTHEQUES ET DISCOTHEQUES D'ENTREPRISES

Le Comité de l'édition du Ve Plan a dénombré 3 000 bibliothèques d'entreprises avec environ 50 créations par an.

Auparavant, selon un sondage effectué en 1960, sur 2 800 comités d'entreprises, 20 % font état d'une bibliothèque.

On a estimé en 1974 à plus de 3 500 le nombre de bibliothèques d'entreprises rassemblant plus de 2 millions de salariés inscrits.

Cet important réseau existe dans les grands services publics comme Air France, la S.N.C.F., P.T.T. et de nombreuses grandes entreprises : Renault, Peugeot, B.N.P., mais aussi dans des entreprises modestes comme la Société Lyonnaise de Crédit.

En fait, l'estimation des bibliothèques d'entreprises est plus complexe qu'on ne le croit car une enquête menée par l'Association des Bibliothécaires Français chiffre à moins de 1 200 le nombre de bibliothèques d'entreprises, les discothèques étant encore moins nombreuses. Cette enquête a été effectuée en 1977.

Nous pensons qu'on ne doit pas accorder beaucoup de crédit à toutes ces estimations qui manquent un peu de sérieux car il n'existe pas en France au niveau national un organisme d'Etat centralisateur de renseignements concernant les bibliothèques d'entreprises.

N'empêche toutefois qu'avec les différentes estimations l'on peut se faire une idée aproximative du nombre de bibliothèques d'entreprises.

Créées pour développer la lecture chez les travailleurs, comment sont gérées les bibliothèques d'entreprises tant sur le plan administratif que technique ? Cette institution a-t-elle atteint ses buts ? Quels sont les résultats de l'activité des bibliothèques d'entreprises ?

Voilà posées les principales questions autour desquelles s'articulera tout notre travail.

A - L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES

La situation juridique des Bibliothèques d'Entreprises est variée. Dans la plupart des cas, elles sont l'oeuvre des comités d'entreprises qui les financent et les gèrent.

Dans d'autres, elles sont le fait de la direction de l'entreprise.

Nous connaissons ces deux situations pour la bonne raison que la création d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que pour les entreprises employant au minimum cinquante salariés. Pire certaines entreprises employant plus de 50 salariés n'ont pas de comités d'entreprise enfreignant ainsi la loi.

1. ROLE DES COMITES D'ENTREPRISES ET DE LA DIRECTION DANS L'ADMINISTRATION

1.1. Gestion administrative et le rôle des comités d'entreprises

Généralement les bibliothèques d'entreprise sont gérées par les comités d'entreprise qui comme nous le disons ont été créés par l'ordonnance du 22 Février 1945 qui légitimait leur existence.

Qu'est-ce que le comité d'entreprise ; quelles sont ses attributions ?

Cette étude nous paraît nécessaire pour comprendre la gestion de ces bibliothèques.

La loi dispose :

Que le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise (art. L 443. 1. Code Trav.)

Qu'il assure ou contrôle, et c'est ce qui est important pour nous, la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise. (art. 432.2 C. trav.)

Le comité d'entreprise est un organisme légal présidé par le chef d'entreprise et composé des représentants élus du personnel par catégorie professionnelle. De plus, chaque syndicat désigne un représentant. Il constitue donc l'un des rouages juridique de l'entreprise.

Ses attributions ?

Le comité d'entreprise a un double secteur d'activités :
- Economique (nous ne nous étendrons pas là-dessus, car ce point n'apporte rien à notre sujet).

- Il gère les oeuvres sociales : entraide, colonies, loisirs, culture, à travers la bibliothèque, discothèque, etc... Il est doté pour cela de la personnalité juridique.

Dans le cadre des activités socio-professionnelles du comité d'entreprise peut exister une commission culturelle. C'est de celle-ci que dépend la bibliothèque et/ou la discothèque.

Quand le comité d'entreprise possède en droit la gestion de la bibliothèque d'entreprise, les procédés utilisés diffèrent.

Dans certains établissements, l'action du comité d'entreprise se limite à un contrôle épisodique par l'intermédiaire des subventions accordées. Dans ce cas, le comité d'entreprise finance et fait confiance à un animateur, soit à une commission.

Dans certains cas, le comité d'entreprise apparaît plus actif et sa commission culturelle composée d'élus et de représentants des lecteurs cumulent les fonctions de choix des livres, d'animation, etc...

Le dernier cas où le comité d'entreprise a le rôle le plus déterminant est celui où il gère de façon intégrale la bibliothèque ou la discothèque. Un tel procédé surtout possible dans les établissements de petite ou moyenne taille, se rencontre là où les syndicats considèrent cette activité comme fondamentale pour le progrès culturel de la classe ouvrière.

Au total, malgré certaines difficultés (manque de temps des élus, manque de compétence ou entraves patronales) les comités d'entreprises gèrent effectivement la plupart des bibliothèques d'entreprises et quels que soient les procédés employés (contrôle financier, commission, ou gestion directe) exercent un contrôle suffisant. J. BOUSSINESQ n'a-t-il pas raison de conclure à la suite d'une étude "que la gestion qualifiée de purement administrative échappe totalement au comité d'entreprise dans 25 % des cas seulement, dans 60 % elle y est associée très étroitement".

Dans la majorité des cas les comités d'entreprise assument leur responsabilité même si la relative ancienneté de cette institution a conduit sans doute certains des comités d'entreprises à refuser la totale responsabilité d'un équipement à la création duquel ils n'ont pas participé ; soit lorsque les bibliothèques d'entreprise atteignent un niveau de développement et de complexité à s'en remettre à des spécialistes dont l'action devient peu à peu presque incontrôlée.

1.2. La Gestion administrative et le rôle de la Direction de l'entreprise

De même que toutes les entreprises ne disposent pas d'une bibliothèque, toutes les entreprises ne sont pas pourvues de comités. Des statistiques de l'I.N.S.E.E. en 1974 sur un ensemble de 36 000 établissements industriels et commerciaux révèlent que seulement 5 000 au maximum de ces établissements possèdent un comité d'entreprise.

Dans le cas donc où le comité d'entreprise n'existe pas c'est la direction de l'entreprise qui gère la bibliothèque et la discothèque.

La direction gère aussi quand le comité existe, mais qu'elle lui enlève la prérogative ou quand la bibliothèque d'entreprise dépend d'une commission composée d'un représentant de la direction et de représentant non élus du personnel dont le seul critère officiel de choix est l'intérêt pour la lecture. Dans ce dernier cas la bibliothèque d'entreprise se retrouve sous la tutelle du Secrétaire Général de l'entreprise. Cette situation ne nous paraît pas légale car aux termes de l'article L 432.2 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales au bénéfice des salariés ou de leurs familles.

Les textes de 1945 ont ainsi donné aux comités d'entreprise une vocation exclusive de toutes les oeuvres sociales (Bibliothèque et discothèque, etc...) de l'entreprise. Ce domaine social n'est pas partagé. Il est tout entier de la compétence du comité d'entreprise selon les modalités fixées par les textes. Evidemment, ces textes se heurtent souvent dans leur application au paternalisme de grandes entreprises qui n'abandonnèrent pas facilement l'oeuvre qu'elles avaient accomplie pour leur personnel.

Aux termes de cette étude sur le rôle du comité d'entreprise et de la direction de l'entreprise dans l'administration des bibliothèques d'entreprises nous avons retenu plusieurs sortes de gestions des bibliothèques d'entreprises.

- Celle de la direction lorsque le comité d'entreprise n'existe pas.

- Celle du comité d'entreprise qui gère sans ingérence patronale.

- Celle de la direction qui gère directement avec avis du comité d'entreprise.

- Celle où le comité d'entreprise gère mais la direction règle les factures .

Dans ce cas où il y a manque d'indépendance financière du comité d'entreprise et certains d'entre eux ont des difficultés à obtenir des crédits suffisants pour les bibliothèques et discothèques d'entreprises.

2. LE FINANCEMENT DES BIBLIOTHEQUES ET DISCOTHEQUES D'ENTREPRISES

Lorsque la direction de l'entreprise gère ces bibliothèques d'entreprises les fonds pour leur fonctionnement sont fonction de la richesse de l'entreprise, mais aussi l'importance que la bibliothèque d'entreprise revêt aux yeux des patrons. Pour ce qui est des comités d'entreprise lorsqu'elle gère, elle prévoit un budget bibliothèque-discothèque dans leur budget général.

Ce budget général est composé des fonds versés au comité d'entreprise et l'importance de ces fonds est fonction aussi de la santé économique de l'entreprise, de sa taille, de sa représentativité et de la combativité des syndicats qui se battent pour obtenir un pourcentage plus élevé de la masse salariale.

Les pourcentages minimaux sont très variables ; la convention collective de l'industrie aéronautique prévoit un pourcentage de 4,5 % de la masse des salaires. Il est de 3 % dans l'énergie atomique, de 1 % dans les industries graphiques. On descend très bas avec 0,75 % dans l'alimentation et 0,50 % dans le textile naturel.

Quelle est la part de la bibliothèque-discothèque ?

Cette part est variable car la gestion de certaines activités comme les cantines mobilise une part des crédits et

réduit ainsi la somme allouée aux affaires culturelles.

Ensuite dans la somme allouée à ces affaires culturelles les postes de dépenses sont variables ; en effet sports, tourisme, dépendent assez souvent de la commission culturelle et de son budget.

Le budget bibliothèque-discothèque sera plus ou moins important selon la part de ces différentes activités.

L'étude des budgets propres aux bibliothèques-discothèques nous permet d'avancer de manière approximative que les sommes consacrées à ces institutions varient entre 1 000 et 500 000 F. La part de discothèque dans ce budget variant entre 23 et 63 %.

Ce qu'il faut retenir c'est qu'il existe une grande diversité de bibliothèques-discothèques d'entreprises qui vont de la grande richesse (Air France, S.N.C.F., Agences de Banque du Crédit Lyonnais à Paris) à l'extrême pauvreté (Thomson Brandt à Lyon). Ce qui est déterminant c'est le pourcentage de la masse salariale et l'importance de celle-ci (salaire élevés dans certains secteurs).

La possibilité financière des bibliothèques d'entreprise aura un impact sur le recrutement du personnel. Mis à part les grandes bibliothèques d'entreprise qui comme la S.N.C.F. ou Renault-Billancourt qui peuvent s'offrir les services de personnel professionnel, beaucoup de bibliothèques d'entreprises sont confiées à des personnes qui ne savent pas grand-chose au métier de bibliothécaire.

3. LE PERSONNEL

C'est en général la même personne qui s'occupe de la bibliothèque d'entreprise, qui s'occupe de la discothèque dans les petites entreprises, ou dans les cas de faible développement de ces équipements. Ailleurs, il y a une spécialisation.

Une enquête menée à Lyon en 1968 a permis la répartition suivante du personnel.

- Assistante sociale représente 40 %
- Les délégués des comités d'entreprise 30 %
- Employés divers 15 %
- Professionnels à temps complet ou partiel 10 %
- Infirmière 5 %

Aujourd'hui même s'il y a eu quelque changement on ne peut tout de même pas affirmer que la situation a beaucoup évolué . En effet, quelques visites que nous avons rendues dans le cadre de notre travail à quelques entreprises de Lyon et de Paris nous éclairent sur la situation.

L'inflation et donc la crise économique semble être à l'origine du non-recrutement des professionnels qui reviendraient chers et dont beaucoup de chefs d'entreprises et/ou de comités d'entreprise minimisent le rôle malheureusement. Afin de saisir la nature du personnel, nous avons décidé de ne point l'étudier dans sa répartition. Nous avons plutôt distingué :

- Le Personnel à temps complet ou à mi-temps
- Le Personnel bénévol.

1°) Personnel à temps complet et à mi-temps.

Ce personnel est constitué de bibliothécaire professionnels. Ces bibliothécaires sont tout naturellement employés dans les établissements les plus importants.

Les assistantes sociales qui s'occupent de bibliothèque à temps plein dépendent des directions.

Mais lorsque les bibliothèques d'entreprises et discothèque d'entreprise sont gérées par le comité d'entreprise, la plupart des bibliothécaires et quelques assistantes sociales dépendent étroitement de la commission du comité d'entreprise.

Ce n'est donc pas seulement la gestion mais l'organisation même des bibliothèques d'entreprises qui est à la charge des comités d'entreprise. Le personnel choisi, employé par le comité d'entreprise travaille toujours en étroite collaboration avec celui-ci.

Ce personnel doit être en accord politique avec le comité d'entreprise. Néanmoins, on trouve des bibliothèques qui ne sont pas de la tendance syndicale majoritaire au comité d'entreprise. Il arrive même que ces derniers ne soient pas syndiqués.

Lorsque le personnel est recruté hors de l'emprise il l'est sur proposition commune des syndicats.

Sur le plan matériel, la situation de ces bibliothécaires est assez bonne, mais cela n'exclut pas le fait que les bibliothécaires se plaignent de ce que leur travail ne soit pas reconnu à sa juste valeur.

Pour le personnel à temps partiel, les situations sont variées. Certaines directions ou certains comités d'entreprise emploient à mi-temps un bibliothécaire venant de l'extérieur. On a dans ce cas une gestion assez régulière de la bibliothèque.

D'autres rétribuent une personne venant de l'extérieur pour quelques heures seulement par semaine.

Si le développement des bibliothèques d'entreprises surtout sensible ces dernières années, impose l'engagement d'un ou plusieurs permanents qui peuvent être des professionnels diplômés, payés par les directions ou les comités d'entreprise le bénévolat reste encore trop étendu, et cette tendance risque de s'aggraver avec la crise économique.

2°) Personnel bénévole

Dans certains secteurs comme celui des entreprises pétrolières on assiste à un mouvement en faveur du bénévolat encouragé par les syndicats. Certains bulletins de comité d'entreprise en font foi ; car la masse salariale ayant tendance à diminuer à cause des licenciements, il faut faire des choix dans le budget du comité. Les bénévoles sont en général des animateurs élus du comité d'entreprise, dépendant de lui et qui quasi bénévolement s'occupent de la bibliothèque.

La majorité des heures consacrées à la bibliothèque d'entreprise sont prises sur les heures syndicales ou sur le temps de travail. La direction de l'entreprise accorde aux salariés concernés un crédit d'heures fixes ou variables spécialement destinées aux travaux de la bibliothèque.

Les déplacements de ces bénévoles pour l'achat de livres ou de disques sont souvent pris sur les heures de loisirs.

3) La formation du personnel

Les personnes employées pour la plupart du temps dans les bibliothèques n'ont pas bénéficié de formation préalable.

La formation s'est faite sur le tas.

Le problème d'absence de formation professionnelle

pour la plupart des responsables est dû au fait que souvent ils ont été placés à ce poste en raison de leur appartenance à un syndicat, généralement celui qui est majoritaire dans l'entreprise.

Contrairement aux bibliothèques municipales qui ont des comptes à rendre à un conseil municipal élu pour six ans, les bibliothèques d'entreprises dépendent d'un comité dont la réélection intervient chaque année.

Tant que ce personnel ne sera pas recruté en fonction de sa qualification de bibliothécaire, le problème de son statut est loin d'être résolu.

Pour les entreprises ayant atteint une certaine dimension, le poste de bibliothécaire figure dans les échelons de la hiérarchie. D'autre part, lorsque le titulaire du poste est en place, depuis plusieurs années, sa compétence prévaut alors sur son appartenance syndicale.

En ce qui concerne la formation proprement dite, certains ont simplement suivi des stages organisés par Travail et Culture : c'est une initiation technique et quelques visites de Bibliothèques municipales et bibliothèques d'entreprises.

D'autres ont suivi les cours élémentaires professionnels de l'Association des Bibliothécaires Français.

Il ne faut pas omettre le rôle joué dans la formation de bibliothécaire par FORMATION et DEMOCRATIE qui est un organisme géré par la C.G.T. Le cycle de formation de cet organisme donne des connaissances générales et s'inspirent souvent du C.A.F.B. en ce qui concerne la lecture publique. Il existe un programme de formation technique et une partie de la formation est axée sur la connaissance des entreprises.

Une autre possibilité de préparation est offerte par les cours du C.A.F.B.

Mais il n'existe pas à ce cours d'option bibliothèque d'entreprises et le niveau de culture général requis paraît trop souvent élevé au personnel en place.

Pour ce personnel, la situation est préoccupante par la candidature aux concours de bibliothécaires de grands diplômés de l'université à la recherche d'emploi.

Ces derniers ont des chances de passer avant les candidats motivés qui se sont formés sur le tas mais qui n'ont pas un bagage "intellectuel" suffisant pour se mesurer à ces étudiants.

Aux problèmes de financement des bibliothèques d'entreprises s'ajoute le problème du personnel (et de sa formation). A ces situations va s'ajouter le problème du local et du mobilier. Tout ceci va concourir à faire demeurer les problèmes d'organisation.

4. LOCAL ET EQUIPEMENT

Nous avons une grande variété de situation qui est à mettre en rapport avec les possibilités de financement des directions et des comités d'entreprises.

La situation des bibliothèques d'entreprise liée aux conditions qui sont faites aux comités d'entreprise sont rarement identiques. En effet, si la Direction d'une entreprise est obligée de mettre à la disposition du comité d'entreprise un local, l'obligation d'un lieu n'existe pas pour la bibliothèque.

Rares sont les comités d'entreprises qui disposent d'un local bien situé, spacieux et spécialement créé à cet effet ; à l'exception des plus gros établissements, les bibliothèques sont installées dans le local des délégués ou du comité d'entreprise, voire dans une dépendance du service social.

Lorsque la bibliothèque d'entreprise est située près du restaurant d'entreprise, de la cafeteria, elle est facilement plus accessible pour les travailleurs. Par contre, lorsqu'elle est située à la périphérie et donc ouvert sur l'extérieur, elle permet l'accès des enfants, des conjoints et des retraités, tout en ne facilitant pas la tâche aux travailleurs.

Les très gros établissements ont la possibilité de créer des antennes de bibliothèques dans les ateliers ou dans les principaux centres. Dans le cas d'entreprises éclatées (sécurité sociale, Electricité de France, société de transport), certaines bibliothèques ont développé des bibliobus. Cela ne va pas sans problèmes financiers, matériels et de personnel.

Pour abriter les bibliothèques d'entreprise, le local est souvent fourni par la direction de l'entreprise souvent peu disposée à procurer du matériel coûteux pour une activité qui lui échappe quelque peu. Aussi ce sont les comités d'entreprises qui prennent en charge, aménagement et mobilier.

La plupart du temps la discothèque ne se trouve pas ailleurs dans l'entreprise. Elle est souvent abritée par la bibliothèque.

Au total nous avons des locaux inadaptés et trop petits, les équipements disponibles sont insuffisants.

Il est bien évident que toutes ces carences déterminent dans une large mesure le niveau de fréquentation.

La qualité de l'aménagement pouvant améliorer cette fréquentation des bibliothèques et discothèques les comités d'entreprise s'attachent de plus en plus à l'amélioration des locaux et du mobilier.

B - LE FONCTIONNEMENT DES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES : GESTION
TECHNIQUE

1. L'ACCES DU PUBLIC : horaires d'ouverture

Quelques bibliothèques ont des horaires d'ouverture très étendus. Nous connaissons cette situation surtout dans les grandes entreprises parisiennes où nous avons certaines bibliothèques d'entreprises qui ouvrent cinquante heures par semaine, d'autres ouvrant entre vingt et cinquante heures. En dehors de ces cas, nous avons des situations très irrégulières, favorisant moins les travailleurs de ces établissements.

- Cas des bibliothèques d'entreprise ouvrant le dimanche
- Cas des bibliothèques d'entreprise ouvrant pendant la pause de midi
- Cas des bibliothèques d'entreprise ouvrant pendant la pause et le soir
- Cas des bibliothèques d'entreprise dont l'horaire est adapté à ceux des travailleurs en équipe et qui ouvrent tous les dimanches.

Ces situations irrégulières sont dues au fait que les horaires d'accès dépendent de la disponibilité du personnel. Les bénévoles ne sont souvent libres qu'en dehors des heures de travail.

Même dans le cas où les bibliothécaires travaillent à plein-temps, dans les petites entreprises, les salariés n'ont accès que pendant les pauses (heure du déjeuner) ; en effet la plupart du temps la direction de l'entreprise ne tolère pas l'accès à la bibliothèque pendant les heures de travail. Il existe tout de même une bonne proportion d'entreprises où les bibliothèques sont ouvertes pendant les heures de travail et où les travailleurs ont la possibilité de se libérer quelques instants pour s'y rendre.

2. ACQUISITIONS

1°) Le choix des livres. Aucune bibliothèque n'a la possibilité d'acheter tous les livres demandés par les lecteurs. Ce système nécessiterait des fonds très importants et en raison de la variété des goûts supposés impliquerait l'achat de livres qui resteraient rapidement inemployés.

C'est pourquoi toutes les commissions culturelles s'intéressent à la chose et rares sont les cas où la liberté est laissée au bibliothécaire.

Ce qu'il faut retenir c'est que finalement le choix des livres varie selon le mode de gestion de la bibliothèque. Là où le comité d'entreprise a un pouvoir effectif, le choix incombe à sa commission culturelle, donc qui est aidée généralement par des bulletins spécialisés.

Il n'est pas étonnant que les bibliothécaires, surtout s'ils sont employés à temps complet ou si ce sont des assistantes sociales, aient un rôle prépondérant dans les établissements où le comité d'entreprise ou la direction se contentent d'assumer un contrôle financier.

Quelques fois liberté est accordée aux bibliothécaires mais c'est rare, et dans ce cas le libraire remplit le rôle de conseil et d'orientation : ce sont des librairies syndicales ou d'autres librairies, des grossistes comme Hachette. Les responsables ont recours, pour leurs achats, au circuit commercial ou des remises leur sont généralement consenties. D'autres s'adressent au centre de diffusion du livre populaire (C.D.L.P.).

N'oublions pas de mentionner dans le choix des livres, le rôle joué par les syndicats dans les grandes entreprises. En effet, lors des réunions à la proposition de listes d'ouvrages que fait le bibliothécaire à la commission chaque fraction syndicale de cette commission apporte ses suggestions et malgré les frictions sur les livres jugés tendancieux, on trouve toujours un terrain d'entente.

2°) Les livres et les disques : leur nombre et leur genre

Le nombre de livres et de disques est fonction de la taille de l'entreprise et des moyens financiers des bibliothèques et discothèques.

Les grands établissements parisiens disposent d'un fonds de livres et de disques importants.

On trouve des établissements avec 5 000, 7 000, 8 000, 20 000, 40 000 voire 60 000 livres (et quelques fois plus). Ce dernier cas est celui de Renault-Billancourt. En ce qui concerne les disques, certaines discothèques dépassent les 10 000 disques : c'est impressionnant.

Les fonds importants, nul doute, permettent un choix plus étendu et la possibilité par là-même, pour un lecteur, d'effectuer par année un plus grand nombre d'emprunts.

L'éventail des genres de livres disponibles est large nous n'allons pas les énumérer seulement on a tendance à rejetté les ouvrages "politisés".

3. LE PRET

Un certain nombre de bibliothèques d'entreprise sont entièrement gratuites. Une plus grande proportion payante, mais de manière symbolique. C'est une cotisation annuelle familiale. Pour les disques il s'ajoute à ce système la location.

Contrairement à quelques bibliothèques d'entreprises et discothèques, la grande majorité de ces institutions ne recherchent par les cotisations que des ressources de complément.

Dans aucun cas, en effet, les cotisations ne permettent de couvrir les dépenses et il ne semble pas que cette rentabilité soit envisageable même à long terme.

D'ailleurs, beaucoup de comité d'entreprise tendent aujourd'hui à l'adoption de la gratuité totale.

En ce qui concerne le volume de prêts les grandes bibliothèques d'entreprise et discothèques totalisent des chiffres importants. C'est le cas de la S.N.C.F.

4. L'ANIMATION

Ce n'est pas seulement le fait de bibliothécaires. Certaines bibliothèques d'entreprise disposent de services d'animateurs venus de l'extérieur.

Plusieurs bibliothèques d'entreprise adhèrent à Travail et Culture qui organise des animations.

D'autre part, les membres de la commission culturelle organisent des expositions.

Les animations ne rencontrent pas le même accueil auprès du public.

L'organisation matérielle d'animation à l'intérieur se heurte à des difficultés bien particulières. L'information du public n'est pas toujours facile car la direction de l'entreprise peut s'opposer à l'affichage ou empêcher certaines réalisations.

Un des problèmes de l'animation est que la situation de certaines bibliothèques d'entreprise dans les lieux peu fréquentés ou décentrés empêche toute action sérieuse de promotion : exposition, vente, dédicace, etc...

D'autre part, les organisations ne disposent que d'une tranche horaire réduite à la pause. Le système de travail en équipe empêche beaucoup de gens d'assister à ces manifestations. Il est vrai que l'animation doit être placée sous la responsabilité d'une personne compétente et que les bénévoles sont rares.

C'est la non-compétence du personnel ajoutée à d'autres facteurs qui est à l'origine du fait que les séances du club de lecteur sont suivies par une minorité de travailleurs.

C - ACTIVITE DES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES

Les bibliothèques d'entreprises, élément important de la lecture publique touchent une population qui fréquente très peu les bibliothèques municipales.

Bénéficiant d'une situation dans le monde du travail, elles assument une part importante dans la sensibilisation des travailleurs à la lecture.

Peut-on dire aujourd'hui que les bibliothèques d'entreprises conçues pour résoudre le problème de la lecture en milieu ouvrier aient atteint leur but ?

Quels sont les résultats de l'action culturelle des bibliothèques d'entreprises ?

1. RESULTATS DE L'ACTION CULTURELLE DES BIBLIOTHEQUES D'ENTREPRISES

Malgré les problèmes d'administration, d'organisation et de fonctionnement, on peut dire que les résultats obtenus par les bibliothèques d'entreprises sont assez considérables. Quelques chiffres de fréquentation nous le montrent.

En 1974, la S.N.C.F. a enregistré dans ses bibliothèques à cette date, plus de 4 500 000 prêts.

En 1976, Renault-Billancourt connaissait une fréquentation de l'ordre de 7 000 à 8 000 lecteurs.

Quand on compare les taux d'emprunt des bibliothèques municipales et des bibliothèques d'entreprises, on se rend compte que celui des seconds est supérieur à celui des premiers.

D'autre part, le taux d'emprunt des bibliothèques d'entreprises devance nettement ceux des bibliothèques d'association confessionnelles ou d'associations culturelles.

Quand on aborde le problème sous l'angle de la participation ouvrière à la lecture on remarque que très peu d'ouvriers fréquentent les bibliothèques, mais la bibliothèque d'entreprise lorsqu'elle existe est la plus fréquentée.

Pour mieux apprécier aussi le résultat des bibliothèques d'entreprises, il nous a semblé nécessaire de voir l'intérêt que les travailleurs portent à la bibliothèque et voir si cette dernière touche les enfants et les conjoints, les retraités et les travailleurs immigrés.

1.1. Intérêt porté à la lecture par les travailleurs

Dans leur grande majorité, les travailleurs pensent qu'ils trouvent beaucoup d'intérêt dans les bibliothèques d'entreprises.

Les syndicalistes, qu'ils appartiennent à la majorité du comité d'entreprise ou à son opposition, sont satisfaits de l'action culturelle des bibliothèques d'entreprises.

Tous insistent sur l'intérêt culturel des bibliothèques, et leur aptitude à promouvoir un délasserment.

La faible participation financière présente beaucoup d'intérêt aux yeux des travailleurs.

Les travailleurs qui ne sont pas beaucoup intéressés par les bibliothèques d'entreprises sont ceux qui pensent que les bibliothèques sont peu fréquentées et qu'elles touchent peu d'ouvriers. Ceux-là citent comme obstacles à la bonne marche de la bibliothèque le manque de temps, les horaires de travail trop lourds et la pénibilité du travail.

Quels sont ceux qui fréquentent les bibliothèques ? Ce sont les employés, les techniciens et les agents de maîtrise. Cela n'exclut pas que les ouvriers qui lisent soient assez nombreux.

Les cadres fréquentent très peu les bibliothèques. Les raisons de leur attitude résident dans le fait qu'il manque de temps, qu'ils s'achètent des livres. Certains et il n'est pas exagérer de le dire n'aiment pas se mêler aux ouvriers.

1.2. Les enfants, les conjoints et la bibliothèque d'entreprise

Ici les résultats ne sont pas très probants.

Pratiquement, la bibliothèque d'entreprise atteint très peu la famille du travailleur.

La principale cause de cette lacune réside dans la localisation sur les lieux de travail des bibliothèques

Les femmes accablées par d'autres occupations refusent de faire des déplacements assez longs pour se procurer des livres. Les femmes ayant des enfants sont souvent contraintes de regarder la télévision, faute de pouvoir sortir. La garde des enfants est un problème insoluble pour la plupart des familles, aussi les

femmes ne se sentent pas toujours autorisées à laisser régulièrement leurs enfants à la maison. Ce problème de l'éloignement des bibliothèques d'entreprises des lieux de résidence, se pose aussi aux enfants. C'est d'autant plus regrettable que ces bibliothèques en ce qui concerne les enfants font un effort considérable en offrant à leurs jeunes lecteurs des livres où dominent les collections à grande diffusion comme la bibliothèque verte et rose, Tintin? Astérix, etc... Dans certaines entreprises ou commence même à assister à l'ouverture de bibliothèques aux enfants qui peuvent y venir le mercredi après-midi.

L'absence de statistiques ne nous a pas permis de situer le niveau de fréquentation de la bibliothèque par les conjoints et les enfants.

Cette même lacune se rencontrera aussi en ce qui concerne la fréquentation de retraités et des travailleurs immigrés.

1.3. Les retraités, les travailleurs perdant leur emploi et les bibliothèques d'entreprises

Lorsqu'un travailleur est licencié, il perd le bénéfice de la bibliothèque, donc le bénéfice de la lecture. C'est une situation assez grave que nous n'avons fait que constater.

En ce qui concerne ceux qui changent de poste de travail ou d'entreprise, l'habitude de fréquentation qu'ils avaient se trouve perturbée.

Quant aux retraités ils devraient être les plus fréquents à la bibliothèque d'entreprise disposant de temps, mais aussi la lecture peut les éloigner de l'ennui.

Il est regrettable qu'ils ne soient pas très nombreux à se précipiter dans les bibliothèques d'entreprises.

La raison est le même problème de l'éloignement des bibliothèques.

La mise à la retraite a donc une incidence néfaste sur la fréquentation des bibliothèques.

1.4. Les travailleurs immigrés et les bibliothèques d'entreprises

Les travailleurs immigrés sont nombreux dans les entreprises (leur proportion atteignant quelques fois 50 % des salariés), et pourtant leur nombre parmi ceux qui fréquentent les bibliothèques d'entreprises est minime.

Les raisons de cette situation sont les suivantes :

- comme les autres travailleurs, il se pose à eux le problème des horaires, de la pénibilité du travail qui les éloignent de la lecture.

- ici et c'est le plus important, l'hétérogénéité linguistique pose des problèmes aux bibliothèques d'entreprises pour se procurer des ouvrages

- enfin, le désintérêt pour la question de la part des responsables

Au total, le travailleur immigré n'a rien à lire. Il existe dans des bibliothèques, des livres en espagnol, en allemand, en russe mais force est de constater qu'en France, les travailleurs immigrés ne sont pas Allemands, Russes mais dans la plus grande majorité des Arabes (Algériens, etc... des Africains). Par contre, en ce qui concerne les discothèques, les travailleurs immigrés sont plus nombreux que parmi les lecteurs (la musique n'a pas de frontière).

CONCLUSION

L'analyse des résultats culturels des bibliothèques d'entreprises nous conduit à des conclusions très nuancées.

La lecture en milieu des travailleurs avec prêt sur le lieu de travail connaît une progression sensible : une enquête effectuée par l'A.B.F. en 1977 auprès de 40 entreprises françaises qui vont de 500 à 5 000 salariés et regroupant au total 160 000 personnes nous révèle que ces 40 bibliothèques ont un fonds de 281 000 livres et ont prêté 57 035 livres, soit une moyenne de 17,73 par employé inscrit.

Malgré ces statistiques qui nous montrent qu'il y a eu progression depuis 1945, on constate que l'action culturelle qui résulte des bibliothèques d'entreprises est restée inégale, hétérogène et pas encore assurée ; cela parce que les bibliothèques d'entreprises rencontrent beaucoup d'obstacles.

Beaucoup de facteurs qui auraient dû normalement favoriser leur développement jouent plutôt contre elles.

Parmi ces facteurs structurels qui tiennent à l'activité des entreprises, des comités d'entreprises, l'action des organisations syndicales, politique patronale, existence de locaux, les facteurs susceptibles de limiter l'action culturelle des bibliothèques d'entreprises sont encore nombreux.

En gros, les obstacles sont constitués par :

- La résistance patronale, par le fait que la gestion sociale est loin de correspondre aux attentes des promoteurs de 1945, que l'ingérence patronale limite l'autonomie de gestion des comités d'entreprises.

- autre obstacle : c'est celui constitué par l'absence de locaux adaptés.

Si l'analyse des statistiques de fréquentation nous avait permis de qualifier le développement des bibliothèques d'entreprises de considérable, nous aboutissons à un bilan différent aux termes de l'étude des éléments spécifiques de ce développement. Ce bilan est assez négatif.

L'action des bibliothèques d'entreprises connaît une crise dont les causes sont à rechercher dans la situation économique-socio-politique générale et aussi dans une crise de croissance des bibliothèques d'entreprises en ce sens que les premières initiatives ont pu être lancées sans grands moyens.

Les responsables auraient pu s'assurer de la satisfaction de certaines exigences (autonomie réelle de gestion des comités d'entreprises, formation du personnel).

De plus, il s'ajoute à tous ces problèmes le fait que les bibliothèques d'entreprises ne fassent pas partie d'un réseau structuré comme les bibliothèques municipales et les bibliothèques universitaires. D'autre part, aucun organisme centralisateur ne permet de faire connaître les activités des bibliothèques d'entreprises qui pourraient intéresser d'autres bibliothèques qu'elles soient publiques ou privées. Enfin, l'isolement institutionnel est accentué par l'absence de statistiques.

Le regroupement des bibliothèques d'entreprises illustré par la constitution d'une section au sein de l'A.B.F., les contacts qui s'établissent au sein de l'association Travail et Culture, sont un signe d'évolution. Cette évolution est-elle de nature à résoudre tous les problèmes ? Nous ne le pensons pas ; car si nous ne pouvons pas affirmer que les bibliothèques d'entreprises n'ont pas d'avenir nous pouvons faire remarquer tout de même qu'aujourd'hui les bibliothèques d'entreprise apparaissent comme un patrimoine menacé si des mesures adéquates ne sont pas prises.

Néanmoins, les bibliothèques d'entreprises ont le mérite d'exister, car elles rejoignent sur le lieu de travail des lecteurs potentiels, atteignant un public défavorisé sur le plan culturel.

On ne saurait pourtant attendre d'elles beaucoup plus de résultats, c'est pourquoi la réduction des heures de travail et la localisation des résidences près des lieux de production paraissant impossible, nous croyons qu'il faut repenser un autre système où les autres structures de lecture publique s'occuperaient de la lecture chez les travailleurs. Nous sommes un peu d'avis avec André et Geneviève GENTIL qui déjà en 1968 écrivaient qu'il "serait souhaitable que le rôle de suppléance des bibliothèques d'entreprises se réduise car le secteur des loisirs et de la culture est un outil du développement des collectivités locales" et qu'un "vaste réseau de lecture publique est indispensable pour assurer les services que le comité d'entreprise ne pourra jamais assurer".

Nous allons plus loin pour dire qu'il ne suffit pas de renforcer les liens de coordination entre les bibliothèques d'entreprises et les bibliothèques municipales, Comme certains le proposent et qu'il ne suffit pas de réduire le rôle des bibliothèques d'entreprises, il faut que cette institution disparaisse.

A la place nous proposons un système donc sans bibliothèque d'entreprise, mais dans lequel les entreprises seraient desservies par des bibliothèques de quartiers.

Ce système arrange aussi bien les travailleurs que leur famille, il arrange aussi les retraités.

Dans ce système les directions ou les comités d'entreprises participeraient aux frais de construction ou de fonctionnement des bibliothèques de quartier. Mais la législation sur les comités d'entreprises qui n'autorise pas cet organisme à financer les oeuvres qui ne sont pas de l'entreprise pose un sérieux problème.

Néanmoins, nous pensons que si les responsables veulent réussir l'action culturelle chez les travailleurs, il faut résoudre ce problème juridique qui consisterait à modifier les dispositions de la loi sur les comités d'entreprise dans un sens qui ferait obligation aux comités d'entreprises de donner un certain pourcentage de celui de la masse salariale qu'elles perçoivent de la direction, ceci pour la construction et le financement des bibliothèques de quartiers.

Cette solution apparaîtra à certains comme utopique, mais nous pensons qu'il faut lutter et tenter cette expérience qui mérite qu'on lui accorde importance et attention.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

- BONY (F.).- Quatre bibliothèques d'entreprises : constitution du fonds et acquisitions
in : "Bulletin du livre", n° 370, 5 mars 1979, p. 135-137
- BONY (F.).- Vers un regroupement des bibliothèques d'entreprises
in : "Bulletin du livre", n° 370, 1979, p. 90-91
- Les Bibliothèques d'entreprises en 1977 : statistiques
in : "Bibliographie de la France", partie chronique, n° 43, octobre 1978, p. 1953-1959
- Les Bibliothèques d'entreprises : l'ensemble d'E.G.F.
in : "Le Bulletin du livre", n° 287, 15 mai 1976, p. 80
- Les Bibliothèques d'entreprises
in : "Le Bulletin du livre", n° 330, 5 novembre 1977, p. 116-118
"Le Bulletin du livre", n° 35, Janvier 1978, p. 102-104
- CHARPENTREAU (J.).- Le Livre et la lecture en France.
- Paris : Editions ouvrières, 1968. - 19 cm.; 344 p.
- CHARPENTREAU (J.).- Pour une politique culturelle. - Paris : Editions ouvrières, 1967.
- FONCIN (M.).- Les Bibliothèques d'entreprises comme centres de culture
in : "Association des bibliothécaires français : bulletin d'informations", n° 21, novembre 1956, p. 142-146
- GANOT (M.).- Les Bibliothèques d'entreprises dans les entreprises de Lyon. - Villeurbanne : E.N.S.B., 1975. - 38 p.
- JACOB (N.).- Le Comité d'entreprise. - Paris : entreprise moderne d'éditions, 1980. - 153 p.
- Le Livre et les bibliothèques : lecteurs et bibliothèques.
- Orjeval : Institut de formation, de recherche et de promotion, 1976. - 87 p. ; 22 cm.
- MIEGE (B.).- Les Comités d'entreprises les loisirs et l'action culturelle. - Paris : Editions Cujas, 1974. - 529 p.
- Une nouvelle bibliothèque d'entreprise à la B.N.P.
in : "Bibliographie de la France-Biblio", n° 10, 1976, p. 428-429
- Le Pouls des bibliothèques.
in : "Bibliographie de la France-Biblio", n° 9, 1973, p. 217-224
- QUENIN (F.).- Un patrimoine menacé : les bibliothèques d'entreprises
in : "Bibliographie de la France-Biblio", n° 15, 1979, p. 12-14

