

Les bénévoles et la lecture publique en France : un enjeu d'attractivité pour les bibliothèques ?

L'Union européenne avait institué l'année 2011 comme « année du bénévolat et du volontariat », afin d'encourager l'engagement des citoyens et de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes. En France, un certain nombre d'actions ont été mises en place sous l'égide du Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative. La conférence de clôture de cette année a donné lieu à la publication du *Livre Blanc du bénévolat en Europe*¹.

Dans les bibliothèques publiques françaises, les bénévoles sont très présents. A titre individuel ou par l'intermédiaire d'associations, ils participent à la gestion d'espaces de lecture en milieu rural, ou s'investissent dans des projets collectifs, en lien essentiellement avec des enfants.

Le Service du livre et de la lecture (ministère de la Culture et de la Communication) a commandé un rapport afin de dresser un état des lieux du bénévolat dans les bibliothèques publiques en France, mais aussi dans le but d'appréhender l'image véhiculée au sein de la profession, de faire le point sur les avantages et les inconvénients de son action et d'envisager la faisabilité d'un partenariat équilibré entre les bibliothèques et les associations de bénévoles. De ce rapport achevé en mai 2012 sont extraites les informations pour cette contribution.

Mon intervention s'articule en 5 points :

- le contexte du bénévolat en France,
- un état des lieux dans les réseaux ruraux, les villes moyennes et les grandes associations,
- le profil des bénévoles,
- leur image auprès des bibliothécaires,
- et enfin les préconisations pour améliorer le fonctionnement du bénévolat.

Précisons d'emblée que le champ d'action du bénévolat a été circonscrit aux bibliothèques de lecture publique, c'est-à-dire aux bibliothèques municipales (BM), soit des réseaux des bibliothèques départementales de prêt (les BDP), soit des communes plus importantes (au-delà de 10 000 habitants). Les associations proposant des actions dans le domaine de la lecture ont été également étudiées.

1. Quel est le contexte du bénévolat en France en 2011 ?

On peut rencontrer deux types de bénévolat : individuel (chaque homme ou femme a choisi de participer directement à la vie de sa commune) ou associatif (il intègre une association, nationale ou locale, départementale).

En France, on comptait entre 16 et 18 millions de bénévoles, soit un tiers de la population dont 2,1 millions dans le secteur culturel, un des mieux représentés. Cette population se répartit pratiquement à égalité entre hommes et femmes, avec une forte proportion de personnes d'âge moyen (45-55 ans) et de retraités, souvent cadres moyens ou supérieurs.

Il faut également signaler que le bénévolat joue un rôle important dans la qualité de la vie, compte tenu de la notion de « capital social² » à laquelle il renvoie. À l'échelon de la personne, le niveau de capital social est notamment mesuré à partir de la participation

¹ *Policy Agenda on Volunteering in Europe*. EYV 2011 Alliance. 2011. 54 p.

URL : http://www.eyv2011.eu/images/stories/pdf/EYV2011Alliance_PAVE_copyfriendly.pdf

² « agrégat des ressources réelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de plus ou moins de rapports institutionnalisés de la connaissance et de l'identification mutuelles. » (Bourdieu, *Les formes du capital*, 1986)

associative, de la participation sociale ou politique (activités de bénévolat, participation électorale) ou d'indicateurs de sociabilité. (cf. le rapport publié par l'INSEE³).

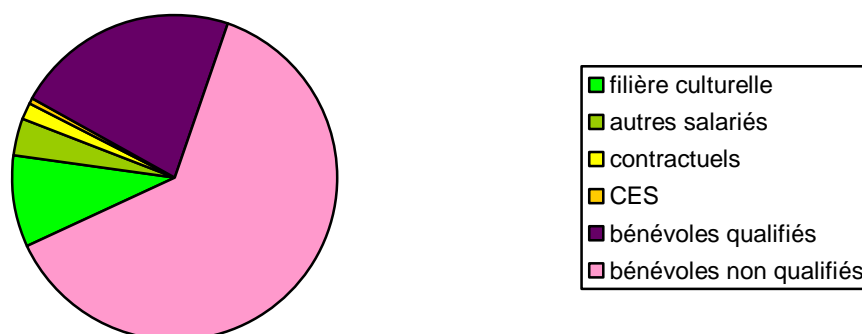
2. Tout d'abord un état des lieux chiffré

On verra successivement les bénévoles « individuels » qui travaillent en bibliothèques publiques, dans les réseaux des BDP, ou dans les communes plus importantes, puis les bénévoles engagés dans des associations nationales.

Quelques explications concernant le réseau des bibliothèques départementales de prêt. Créées progressivement à partir de 1945, les BDP sont au nombre de 96 et présentes dans tous les départements français (sauf les départements les plus urbanisés d'Ile-de-France, Paris, et la petite couronne). Transférées aux départements depuis 1986, les bibliothèques départementales, initialement chargées d'assurer le "ravitaillement" en livres des communes de moins de 10 000 habitants, sont aujourd'hui chargées de mettre en œuvre la politique des Conseils Généraux en matière de développement de la lecture et des bibliothèques publiques. Elles complètent, par des prêts régulièrement renouvelés de livres et autres supports, les collections d'une partie des bibliothèques publiques. Elles peuvent également effectuer des dépôts de documents destinées à des publics particuliers (scolaires, petite enfance, personnes âgées, prisonniers...).

2.1 Dans les réseaux des BDP⁴ (pour 77 ayant donné des statistiques)

Les bénévoles individuels sont au nombre d'environ **55 500**, ils **représentent 85 % des personnels**, et **26,2 % sont qualifiés** (ayant reçu une formation professionnelle).



Répartition des emplois dans les réseaux en 2010

10 700 communes de moins de 10 000 habitants travaillent avec une équipe de bénévoles, mais ce chiffre est à revoir à la hausse si on estime qu'il y en a également dans les 4 500 bibliothèques dans lesquelles elles viennent renforcer une équipe constituée de salariés.

Leur nombre est en augmentation dans ces réseaux ruraux mais il est tempéré par une inquiétante diminution des bénévoles qualifiés, constatée en 10 ans.

2.2 Dans les villes moyennes⁵

Le bénévolat reste marginal, seules 16 % des bibliothèques y recourent, même si ce pourcentage est en augmentation sur 10 ans. Il disparaît en quasi-totalité dans les communes de plus de 100 000 habitants. Plus la démographie augmente, moins les communes font appel aux bénévoles. On compte un peu plus de 2 200 bénévoles dans 127 communes (sur les 789 communes de 10 000 à 200 000 habitants).

³ France, portrait social : conditions de vie. INSEE. 2010. P. 99- 146.

⁴ Les chiffres suivants proviennent des statistiques 2010 du ministère de la Culture, établies d'après le rapport annuel des BDP.

⁵ 10 000 à 200 000 hab.

Il est intéressant d'établir un parallèle entre les 57 700 bénévoles qui travaillaient en bibliothèque et les 36 300 agents territoriaux de la filière culturelle des bibliothèques... On a un rapport d'environ 60 % de bénévoles pour 40 % de salariés, chiffre porté à 85 % dans les réseaux des BDP : apport non négligeable, les bibliothèques ne pouvant manifestement pas fonctionner sans eux.

2.3 Dans les trois grandes associations

nationales qui recrutent des bénévoles autour du livre à savoir l'AFEV (Association de la Fondation Etudiante pour la Ville)⁶, ATD Quart Monde⁷ et Lire et faire lire⁸, on atteint le chiffre de **19 250** femmes et hommes investis dans leurs réseaux.

➤ Pour l'AFEV ce sont **7 000** étudiants accompagnateurs, 7 000 enfants et jeunes en difficulté scolaire ou sociale concernés dans un accompagnement individualisé sur 41 sites.

➤ Le réseau de bénévoles d'ATD Quart Monde repose sur **250** adultes accompagnateurs qui aident environ 900 enfants et jeunes de quartiers défavorisés dans un accompagnement hors les murs et travaillent sur un ensemble de 58 bibliothèques de rue.

➤ Lire et faire lire, enfin, mobilise **12 000** retraités accompagnateurs pour 350 000 enfants répartis en petit groupe dans un but de lecture loisir. L'association dispose de 5 900 structures d'accueil, situées à 85 % dans les écoles.

3. Quel est le profil de ces bénévoles ?

3.1 En milieu rural, un profil standard...

Afin de mieux cerner le profil des bénévoles, plusieurs BDP ont réalisé des enquêtes ou commandité des études entre 2003 et 2010.

Les éléments recueillis par ces BDP ont été complétés par une étude sociologique, datant de 2003 mais particulièrement intéressante.

De ces données, on peut esquisser quelques grandes lignes sur le profil des bénévoles. Ils se qualifient en premier lieu par un grand sens de l'engagement. Venus à la bibliothèque par démarche personnelle, par le bouche à oreilles ou contactés par l'équipe, ils sont motivés essentiellement par la passion de la lecture et l'envie de transmettre, de partager ce goût. On trouve également une volonté commune de tisser un lien social, d'avoir une activité extérieure, de participer au développement culturel de la ville ou du village, et enfin de travailler en équipe.

Ce sont des femmes à 80-90 %.

Selon les réseaux, on trouve des tranches d'âges très variées : environ 20 % ont moins de 45 ans, la moitié entre 40 et 65 ans, 20 à 25 % plus de 65 ans.

21 à 26 % ont un niveau d'études supérieures.

40 à 55 % sont des retraités, 34 à 44 % sont actifs, de 10 à 15 % n'ont pas de profession.

Ils sont souvent bénévoles depuis moins de 5 ans et très largement engagés dans d'autres associations. La majorité consacre moins de 5 heures par semaine à la bibliothèque.

Une petite proportion (15 à 20 %) n'est pas intéressée par une formation, initiale ou continue.

Le bénévole type est donc **une** bénévole, **retraîtée**, **d'une cinquantaine d'années**, **ayant fait des études secondaires**, **venue à la bibliothèque par amour des livres**, **et envie de le**

⁶ Née de l'envie de lutter contre les inégalités dans les quartiers populaires, et de créer un lien entre deux jeunes qui ne se rencontraient pas ou peu : les enfants et jeunes en difficulté scolaire ou sociale, et les étudiants. Voir <http://www.afev.fr>

⁷ Le Mouvement ATD Quart Monde lutte pour les droits de l'homme, avec l'objectif de garantir l'accès des plus pauvres à l'exercice de leurs droits et d'avancer vers l'éradication de l'extrême pauvreté. Voir <http://www.atd-quartmonde.org>

⁸ Lire et faire lire poursuit deux objectifs complémentaires : un objectif éducatif et culturel qui s'inscrit dans les priorités relatives au développement de la lecture et de la maîtrise de la langue du Ministère de l'Education nationale, participe à la promotion de la littérature de jeunesse auprès des enfants et à la découverte de notre patrimoine littéraire mais également un objectif d'échange intergénérationnel destiné à favoriser la rencontre et le dialogue entre des enfants et des retraités. Voir <http://www.lireetfairelire.org>

transmettre, par désir de lien social, lui consacrant un maximum de 5 h par semaine, intéressée par une formation plutôt courte et thématique.

Il y a donc peu de différences avec la description du bénévole en France, si ce n'est la féminisation, ce qui n'est pas étonnant compte tenu de la féminisation du public de la lecture (dont sont issues un grand nombre de bénévoles).

Un profil que des visites de terrain ont permis de concrétiser

On peut mettre ces considérations générales en regard de rencontres sur le terrain avec les équipes de deux réseaux : celui des BDP de la Mayenne et de l'Indre-et-Loire.

Les 5 bibliothèques visitées dans le réseau de la BDP d'Indre-et-Loire se trouvent dans des communes entre 400 et 3 000 habitants.

Bibliothèques souvent gérées par des bénévoles, même quand le nombre d'habitants nécessiterait le recours à un salarié, et pratiquement pas de défraiement : les mairies n'ont pas toutes conscience de l'apport des bénévoles au fonctionnement de leur bibliothèque.

De leur côté, une tendance générale à la satisfaction, que ce soit de leur travail au sein de la collectivité, de la convivialité et de leur liberté d'action.

Les liens existants ou à venir avec des salariées sont vécus très positivement dès lors que chacun prend sa juste place, et quand il n'y a pas d'enjeu de pouvoir.

Sur quatre équipes rencontrées dans le réseau de la Mayenne (communes entre 1 200 et 2 700 habitants) et quelle que soit la taille de l'équipe, les bénévoles se caractérisent par la volonté de lien social, altruiste, ou centré sur leur intérêt, et par la qualité des relations humaines. Elles sont dans l'engagement, le bien-vouloir associé au plaisir.

Les salariées ont su parfaitement mettre en place un mode de fonctionnement originel, basé sur la liberté, l'écoute, la confiance, alliées à une organisation qui prend en compte la complémentarité qu'elles ont avec les équipes bénévoles.

3.2 Dans les grandes associations, des différences structurelles

Les bénévoles sont des bénévoles ordinaires, tels que décrits dans les études sur le bénévolat, mais avec les particularités liées à chacune d'entre elles.

Ceux de l'*AFEV* sont des étudiantes, souvent bénévoles un ou deux ans.

Ceux de *ATD Quart Monde* sont des militants.

Ceux de *Lire et faire lire* sont des femmes de plus de 50 ans, la plupart du temps retraitées.

Ces 3 associations ne travaillent pas systématiquement avec les bibliothèques : le lien celles-ci existe parfois, mais il est sujet au bon vouloir des bénévoles, et à leur connaissance des réseaux locaux.

La formation des bénévoles est une donnée variable, annoncée théoriquement, conseillée. Le contenu diffère bien sûr selon l'association.

Le premier point fort de ces bénévoles associatifs est **le temps qu'ils donnent** : avec une durée hebdomadaire de 1 à 2 heures selon l'association, on peut faire une estimation de **26 500 heures**. Soit environ 760 ETP (équivalent temps plein) par semaine.

Le second point fort, le plus important, est **le savoir-être des bénévoles**. C'est cette dimension humaine qui apporte un supplément au travail effectué par les bibliothécaires, quels que soient les publics concernés (enfants ordinaires, en difficulté ou en situation d'exclusion, adultes spécifiques). Des liens sont créés, autres que ceux traditionnellement rencontrés en bibliothèques. Ainsi peut-on dire que les bénévoles animent, au sens propre, les actions de médiation, hors les murs.

4. Quelle image donnent-ils aux professionnels et quelles sont leurs relations ?

En BDP, un questionnaire a permis de constater la satisfaction des professionnels salariés quand les bénévoles sont formés et qu'ils sont conscients de l'enjeu de lecture publique de la bibliothèque, quand ils apportent des connaissances spécifiques utiles à la bibliothèque

(compétences artistiques, communication, informatiques...) pouvant être un complément aux savoirs des salariés. Les bibliothèques rurales reposent sur **leur polyvalence et leur vitalité**.

Il existe également une bonne relation dans les équipes mixtes, c'est-à-dire composées de salariés et de bénévoles, dès lors qu'elles sont basées sur **une claire répartition des rôles et des tâches, dans la confiance, le respect mutuel, sans enjeu de pouvoir**.

En BM, satisfaction envers les bénévoles investis dans des actions hors les murs, un accompagnement individualisé, dans des champs de compétence où les bibliothécaires ne s'investissent pas.

Deux visites sur le terrain (Grenoble, 158 000 hab. et ses 14 bibliothèques ; Rennes, 209 000 hab., une bibliothèque centrale et 11 bibliothèques de quartier) m'ont permis de faire les constatations suivantes :

A Grenoble, les partenariats sont multiples : handicapés, lutte contre l'illettrisme, la précarité, diffusion artistique, prison. Ils enrichissent la pratique des bibliothèques, permettent de croiser les savoir-faire, forcent à inventer de nouvelles façons de travailler et de penser la lecture publique (particulièrement dans le champ social et la lutte contre la précarité).

Cependant la relation avec les bénévoles est loin d'être toujours simple : répartition des rôles, compréhension mutuelle ne sont pas toujours au rendez-vous.

Il semble essentiel de travailler sur les représentations réciproques (connaissances des objectifs de chacun, des fonctionnements), de définir explicitement les rôles, les complémentarités pour sortir d'éventuelles rivalités.

Les bibliothécaires doivent sans cesse expliciter leur rôle, leur plus value et développer avec les associations un discours raisonné sur l'utilité de la lecture (lecture et citoyenneté, lecture et droits, lecture et construction de soi, ...), sur la continuité du service public, sur l'utilité sociale du lieu bibliothèque.

A Rennes, la BM travaille notamment avec l'AFEV, ATD Quart Monde, Lire et faire lire, ainsi qu'avec l'association locale *Lire et délire* (pour la co-animation d'un espace-lecture) et l'ABHR (association des bibliothèques des hôpitaux de Rennes et sa région).

Elle se félicite de ces partenariats parce qu'ils démultiplient l'accès à la lecture. Les conditions d'une collaboration harmonieuse sont là : la question de la nécessaire professionnalisation des bibliothèques est réglée depuis les années 1980 et non remise en cause, la BM est claire dans ses objectifs, ses missions, ce qu'elle peut et doit apporter par rapport à ce pour quoi elle a besoin de partenaires. Le partenariat avec les associations est ancien (plus de 20 ans) et les relations sont bien installées, dans un réel esprit de complémentarité. Bilans et projets sont les conditions permettant de bien fonctionner ensemble.

5. Venons-en maintenant aux suggestions et préconisations

5.1 Les préconisations de chacune des parties prenantes du bénévolat peuvent différer puisque les angles d'approche sont spécifiques.

Ce sont grâce aux enquêtes et entretiens avec les BDP, les bibliothèques municipales, associations professionnelles, associations de bénévoles et élus que des éléments communs ou percutants ont pu émerger :

- la nécessité de règles bien établies : conventionnement ou charte,
- la professionnalisation,
- une meilleure formation des bénévoles,
- une connaissance mutuelle,
- un statut du volontariat,
- une meilleure information des élus, une meilleure information des bénévoles,
- la reconnaissance de leurs compétences,
- la nécessité de leur prise en charge (défraiements, assurances),
- le rôle de l'Etat, ministère de la Culture ou DRAC,
- la définition des champs où s'exercent les missions des bibliothèques.

Comment apporter des améliorations au fonctionnement du bénévolat ?

Les recherches faites dans un certain nombre de documents papier ou électroniques ont permis de mettre au jour des recommandations ou des constats faits par un certain nombre d'institutions, d'associations, ou de centres de ressources du bénévolat. Il a ensuite été possible d'envisager six préconisations. Chacune est décrite, objectivement, et sa faisabilité dans le monde des bibliothèques publiques, quel que soit le type de bénévolat concerné, a été étudiée.

5.2 Première piste : Volontariat et service civique, une idée à moduler

Une loi sur le service civique, adoptée à une large majorité, a été promulguée en 2010.

Ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, il leur offre la possibilité de consacrer 6 à 12 mois à une mission au service de la collectivité et de l'intérêt général, auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public (collectivités locales notamment), en France ou à l'étranger. Les jeunes sont indemnisés à hauteur de 540 € par mois⁹ pendant la durée de leur mission et bénéficient d'une protection sociale complète, prise en charge par l'État.

Le temps consacré à la mission est d'au moins 24 heures par semaine.

➤ Proposer un service civique dans les bibliothèques municipales des réseaux des BDP ou dans les associations, petites ou importantes : le dispositif est séduisant a priori. **Il semble en effet que ce soit un moyen à court terme de donner à ces structures un « coup de pouce »**. C'est cependant un mode de fonctionnement qui semble **plus adapté aux associations** qu'aux structures municipales ou intercommunales.

5.3 Deuxième piste : Les sapeurs-pompiers volontaires, un exemple à transposer ?

Les sapeurs-pompiers volontaires sont engagés pour une période de cinq ans, tacitement reconduite. La première année constitue une année probatoire. Le renouvellement de l'engagement est subordonné à la vérification périodique des conditions d'aptitude physique et médicale.

La formation dont bénéficie tout sapeur-pompier volontaire comprend :

- une formation initiale adaptée aux missions,
- une formation continue et de perfectionnement destinée à permettre le maintien des compétences, l'adaptation aux fonctions, l'acquisition et l'entretien des spécialités.

L'indemnisation des activités des sapeurs-pompiers volontaires s'effectue par la perception de vacations horaires. Ces vacations ne sont soumises à aucun impôt, ni prélèvement social.

Le taux de la vacation horaire de base est fixé à 7.60 €.

Le souci de professionnalisation, demandé par les professionnels des bibliothèques, le désir de reconnaissance, souhaité par les bénévoles des réseaux de BDP, et les élus, rejoignent donc certains des éléments du statut des sapeurs-pompiers volontaires.

➤ Il semble cependant difficile de transposer ce statut très particulier, proche de celui des militaires, à celui des bibliothécaires bénévoles.

Mais pourraient être appliqués aux **bénévoles dans les réseaux des BDP** :

- **l'obligation de formation initiale et de perfectionnement**, garant du professionnalisme, évoquée dans la charte du Conseil Supérieur des Bibliothèques, dont je vais parler,
- **le principe de l'indemnisation par les collectivités**, par un défraiement, dont le coût ne serait pas exorbitant.

⁹ Une indemnité de 446,65 € nets/mois est directement versée au volontaire par l'Etat, quelle que soit la durée hebdomadaire de la mission.

De plus, la structure d'accueil verse au volontaire une prestation en nature ou en espèce d'un montant de 101,49 €, correspondant à la prise en charge des frais d'alimentation (fourniture de repas) ou de transports.

5.4 Troisième piste : La charte du Conseil Supérieur des Bibliothèques, toujours d'actualité et à revisiter

Le Conseil supérieur des bibliothèques (CSB) est un conseil consultatif français créé en 1989, mis en sommeil à partir de 2000 et qui a disparu en 2004.

On lui doit notamment la « Charte des bibliothèques », adoptée en 1991, et la « Charte du bibliothécaire volontaire auprès des bibliothèques départementales de prêt »¹⁰ adoptée en 1992.

Le chapitre VI du rapport de 1992¹¹ exposait des principes fondamentaux, toujours valables plus de 20 ans après parce qu'ils sont **les fondements du bénévolat** : je cite

« Une charte des volontaires est donc susceptible de définir ces droits et devoirs quelle que soit la situation. Elle permet en effet de contrôler que des principes généraux sont bien respectés. On peut les répartir en trois groupes :

1.- Le volontariat s'insère dans une action de service public qui implique un certain nombre de contraintes acceptées par le volontaire : ces contraintes touchent à l'insertion dans une hiérarchie, aux responsabilités administratives ou budgétaires qu'on peut être amené à lui confier, à l'obligation qu'il a, tout simplement, de remplir sa tâche. Ces engagements du volontaire ont leurs contreparties : la reconnaissance de son travail, la confiance qu'on lui témoigne et la justice qu'on lui doit. [...]

2.- Le travail du volontaire ne saurait être incompétent : la formation professionnelle représente donc, au regard de cette charte, non seulement un droit du volontaire mais un devoir. [...].

3.- Le travail du volontaire n'est pas rémunéré. Là aussi cependant, la contrepartie existe : le volontaire ne doit pas se voir imposer de charges financières et les frais professionnels doivent être assumés par la collectivité qui l'emploie. On compte parmi ces charges l'assurance dans le cadre de son travail, les frais de formation ou de déplacement lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires. [...]

Les animateurs volontaires des bibliothèques municipales n'étant pas des employés communaux, les frais engagés par eux ne peuvent être pris en compte que si une délibération du conseil municipal affirme explicitement l'existence d'un service municipal de bibliothèque, décide de l'application d'un règlement intérieur de ce service, déclare qu'il est géré par des volontaires dont la liste est dressée par le maire et assure prendre en charge les assurances et autres frais liés à ce service.

A ces conditions, le travail effectué par les volontaires dans les bibliothèques sera le premier pas vers une reconnaissance et l'emploi d'un titulaire lorsque l'importance et la nature du service l'exigera.»

Par ailleurs, l'article 7 de la charte du bibliothécaire volontaire stipule :

« Toutefois, il a droit à entière indemnisation pour toutes les dépenses engagées dans le cadre de son activité volontaire, et notamment sa formation, ses frais de déplacement et, le cas échéant, ses frais d'assurance. »

➤ **Une révision de la charte du bibliothécaire volontaire, assortie de sa diffusion, et de l'incitation à ce que les communes la signent, permettrait de lever ce manque de reconnaissance signalé par les bénévoles des réseaux des BDP et d'affirmer leurs droits et leurs devoirs.**

➤ **Pour les associations, une convention de bénévolat serait à créer, apportant ainsi un encadrement des missions, des responsabilités et des actions.**

¹⁰ Voir le texte en annexe.

¹¹ <http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/1088-rapport-annuel-du-conseil-superieur-des-bibliotheques-1992.pdf>

5.5 *Quatrième piste : Des outils à connaître, une gestion humaine à améliorer, des dispositifs à diffuser*

Le Sénat en 2005 (Rapport sur le bénévolat associatif), et l'association *France bénévolat* (Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles : ses enjeux, ses bonnes pratiques), en 2004, ont fait des propositions concrètes.

➤ Le Sénat proposait 10 actions, dont l'une pourrait directement être applicable aux bénévoles des bibliothèques publiques : « **instituer un passeport du bénévole** ».

Ce passeport comprendrait :

- un modèle-type de « classeur des expériences bénévoles » qui répertorierait l'ensemble des engagements associatifs du bénévole et pourrait lui servir, le jour où il souhaiterait faire reconnaître ou valider son expérience.

- la possibilité de souscrire **une assurance de base minimale**.

➤ *France bénévolat* suggère la mise en place d'**un livret de suivi**, qui ferait le point des compétences et connaissances acquises et pourrait servir à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

➤ Enfin, le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative a édité en avril 2011 deux documents importants : « **Le livret du bénévole : l'essentiel de vos droits** » et un « **Guide du bénévolat à l'usage des dirigeants associatifs** »¹².

5.6 *Cinquième piste : Un modèle de co-gestion, les Maisons des Jeunes et de la Culture*

Les Maisons des jeunes et de la culture sont des structures associatives, nées à la suite de la « République des jeunes », mouvement issu de la Résistance en 1944.

Elles veulent lier jeunesse et culture dans une perspective d'éducation populaire.

Le fonctionnement d'une MJC est le suivant :

Elle est administrée par un conseil d'administration, composé de 3 collèges d'électeurs : des représentants des adhérents (élus à l'Assemblée Générale), des membres associés (représentants d'autres MJC, associations diverses, personnalités pouvant aider à la réalisation du projet des MJC...), et des membres de droit (dont le délégué du personnel, le directeur, salarié, des représentants institutionnels).

Dans une MJC à Mâcon, où j'habite, huit réunions du CA ont lieu par an, ainsi qu'une vingtaine de réunions du bureau.

Ce sont donc une trentaine de réunions annuelles qui ont lieu, en plus des commissions.

Toutes les décisions sont prises de manière collective ; au départ un projet (une idée émanant d'un adhérent) est vu en commission, puis en bureau, et enfin en CA.

Il n'y a pas de hiérarchie entre les membres du bureau, pas de « donneurs d'ordre ».

Le débat porte sur le sens ; la technicité et l'aspect législatif sont donnés par le directeur.

Les risques, l'expérimentation et la décision sont partagés, dans le respect et la confiance : chacun est à sa place, complémentaire.

La nécessaire condition pour que cette co-gestion fonctionne est d'avoir un projet associé à une vie démocratique intense (réunions des commissions, bureau, CA).

➤ Ce modèle de fonctionnement est séduisant parce qu'il associe de manière harmonieuse les bénévoles et les salariés (professionnel) : chacun est à sa place, sans hiérarchie, sans organisation pyramidale. **Un comité de gestion dans les équipes de bénévoles ou les équipes mixtes**, qui pourraient d'ailleurs être développées là où elles n'existent pas, **serait à mettre en place : élaboration d'un projet de service, révisé régulièrement, et réunions fréquentes de manière à avoir une réelle vie démocratique. Cette organisation est sans doute chronophage, mais la communication directe, à un rythme soutenu, des membres d'une équipe (la municipalité en faisant partie), la concertation, la transversalité, semblent être une solution à certains dysfonctionnements constatés lors des entretiens et des enquêtes.**

¹² Le livret du bénévole : l'essentiel de vos droits. Guide du bénévolat à l'usage des dirigeants associatifs. . Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, 2011.

5.7 *Et dernière piste : Vers un partenariat équilibré ?*

Contractualisation, charte, passeport... tous ces éléments concernent le seul bénévole. Ses droits et ses devoirs, envers la bibliothèque et la municipalité, envers les bibliothécaires professionnels. Lorsqu'il s'agit d'équipes composées exclusivement de bénévoles dans les petites communes des réseaux des BDP, ces éléments sont essentiels. Mais lorsqu'il s'agit du bénévolat dans les équipes mixtes, ou du partenariat avec les professionnels de grandes structures, on est en droit de se poser la question des relations des bénévoles avec les professionnels.

5.7.1 *Quel rôle aujourd'hui pour le bénévole ?*

Comment le positionner ? Quel rôle lui donner par rapport à celui des professionnels ?

Une réponse à la question du positionnement avait été développée dans l'ouvrage « Bibliothécaires en prospective »¹³ paru en 2006 : je cite

« Il est probable que professionnels et managers des bibliothèques aient à réfléchir longuement sur le devenir du bénévolat dans leurs établissements, en particulier dans les villes de plus de 10 000 habitants. En effet, à un moment où les moyens mis à disposition des bibliothèques ne peuvent plus croître beaucoup, que se développe la demande d'animations de proximité, médiations en tout genre, tandis que des personnes ayant davantage de disponibilité – jeunes retraités, étudiants, chômeurs qualifiés, femmes non salariées, etc. – sont en quête d'activités valorisantes, on pourrait imaginer de nouveaux rôles pour les bénévoles.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de les voir se substituer aux professionnels ni de faire d'eux un moyen de pression pour réduire l'emploi des professionnels ou ne pas l'augmenter. Il s'agit plutôt d'inventer de nouveaux rôles et des statuts pour eux, à côté et en complément des bibliothécaires professionnels, dans l'action culturelle, mais aussi dans le rangement, aux banques de prêts et de retours, à l'accueil, etc.

L'équilibre est à trouver entre deux options : l'une consiste à affecter les bénévoles à des fonctions qualifiées, ce qui peut être vécu comme une concurrence par les professionnels ; l'autre consiste au contraire à les affecter à des tâches subalternes, niant par là ce qu'apporte le bénévolat. Il faut donc faire preuve de beaucoup d'imagination. Reste enfin à construire les processus d'intégration sociale et affective entre professionnels et bénévoles. »

L'interrogation quant au positionnement du bénévole, les pratiques constatées lors de mes visites sur le terrain ayant permis d'imaginer des réponses possibles (**complémentarité, travail avec des objectifs partagés sur des projets, mais aussi transversalité, juste place, écoute, confiance**), il est possible d'envisager, du côté des professionnels, une préconisation.

5.7.2 *Un partenariat équilibré possible*

Il existe depuis 2003 un code de déontologie¹⁴, adopté par le conseil national de l'Association des Bibliothécaires de France (ABF). Le bibliothécaire « s'engage à respecter vis-à-vis de l'utilisateur, des collections, de sa collectivité et de sa profession les principes qui suivent. »

Ces principes que vous trouverez dans le code concernent la manière d'être des bibliothécaires dans leur profession. Il serait pertinent de l'élargir **au principe de partenariat, en amendement / ajoutant un paragraphe à ce code pour sensibiliser les professionnels, les inciter à un savoir-être différent.**

Revenons sur le partenariat. C'est une relation entre deux personnes, ou deux institutions qui ont mutuellement besoin l'une de l'autre pour atteindre leurs objectifs.

¹³ DURAND, Jean-Pierre, PEYRIÈRE, Monique, SEBAG, Joyce. *Bibliothécaires en prospective* Ministère de la Culture et de la Communication, Délégation au développement et aux affaires internationales, Département des études, de la prospective et des statistiques, 2006. 197 p. (Les travaux du DEPS), particulièrement les pages 102 et sq.

¹⁴ <http://www.abf.asso.fr/6/46/78/ABF/code-de-deontologie-du-bibliothecaire?p=1> .

Dominique Arot, actuellement doyen de l'Inspection Générale des Bibliothèques (IGB) a dans différents écrits une vision pragmatique et humaniste de ce type de relations.

Il parle de « *cette capacité d'écoute, de curiosité, d'ouverture qui est en jeu* ».

Car le partenariat ne consiste pas en la réunion de deux ou de plusieurs acteurs en vue d'un objectif commun, il se détermine plutôt par l'attitude et la méthode qui président à ce type d'action. Le partenariat suppose en effet une « *égalité des partenaires* » et une « *forme de respect mutuel* ».

Il donnait cette conclusion, qui paraît résumer parfaitement la problématique :

« *Le partenariat enfin n'est pas qu'un gadget managérial ; il repose sur une attitude profonde de bienveillance et d'écoute des personnes et des institutions qui nous entourent. Il repose, au fond, sur une approche humaniste de la réalité qui considère tous ceux qui composent la cité dans la perspective du faire ensemble. Le partenariat procède d'une attitude d'ouverture essentielle dans une société dont on sait bien qu'elle est menacée de processus de fermeture, de repli et d'exclusion.* »

Le partenariat n'est donc pas une simple sous-traitance de ce que l'on ne peut-ne veut faire. Il permet aux deux parties d'obtenir des ressources financières, matérielles, humaines. Il ne fait pas gagner de temps, mais il permet de s'ouvrir à l'autre : il apporte une dose d'humanité aux bibliothèques, parfois trop centrées sur l'aspect gestionnaire et bibliothéconomique des fonctions.

Comment mettre en place des partenariats de manière efficace et surtout efficiente ? En effet de nombreuses bibliothèques travaillent avec les associations, mais de manière informelle, ce qui semble préjudiciable à un bon fonctionnement.

La méthodologie existe depuis... déjà 12 ans :

- la première étape, c'est *identifier le projet*,
- il convient ensuite de *définir les partenariats* et les contributions respectives à l'action,
- puis vient le déroulé classique du *cheminement de projet* : échéances, calendrier, éléments de formalisation (conventions...),
- suit la *réalisation* concrète de l'action,
- vient enfin son *évaluation*.

Deux pistes de travail plus récentes, mais similaires, ont été données, l'une dans un mémoire de l'École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et de Bibliothèques (ENSSIB)¹⁵, en 2008, l'autre dans un mémoire de master 2 sciences de l'information et de la communication¹⁶, en 2010, et peuvent être consultées pour compléter ces éléments.

Cette manière de faire, formalisée, alliant rigueur et souplesse, permettrait certainement, les exemples le démontrant, aux bibliothèques et aux grandes associations de « faire ensemble », tout en s'ouvrant à l'autre, usager, lecteur.

6. Conclusion

55 500 bénévoles (26,2 % sont qualifiés) donnent temps et compétences dans les 10 700 bibliothèques des réseaux des BDP.

Dans les villes moyennes, le bénévolat reste marginal : seules 16 % d'entre elles y font appel.

¹⁵ DARLEGUY, Pauline. Quelles chartes pour quels partenariats ? Réflexion à partir de la Bibliothèque Goutte d'Or de la Ville de Paris. ENSSIB, 2008. 71 p. (Projet Professionnel Personnel).

¹⁶ HENRY, Lucie. *Les partenariats des bibliothèques publiques en France et au Royaume-Uni : des instruments stratégiques ?* Université Paris Ouest Nanterre La Défense, UFR SITEC, Master 2 Sciences de l'Information et de la Communication Métiers du livre (option bibliothèque). 2010. 211 p.

Pour les 3 grandes associations nationales (*AFEV, ATD Quart Monde et Lire et faire lire*, on atteint le chiffre de 19 250 femmes et hommes.

La **force du bénévolat en bibliothèques**, outre le nombre d'heures données, semble bien être **les savoir-faire** : polyvalence, compétences particulières (bénévole ne veut pas dire amateur...) et **le savoir-être** (approche de l'autre, en particulier de populations peu présentes dans les bibliothèques). Il peut aller sur des territoires où les professionnels ou les élus ne vont pas par choix, ou manque de moyens. Son action donne au bénévole le sentiment d'être utile aux autres et à la commune, de la rendre vivante, il est également un passeur de culture, il transmet.

Il en découle une **image globalement positive** portée par les professionnels : le bénévole est considéré comme utile et complémentaire, motivé, possédant des compétences, facteur de sociabilité et agent de développement de la lecture et de la culture... et n'est pratiquement pas considéré comme un frein au recrutement de salarié.

Les enjeux du bénévolat en bibliothèques sont multiples : **enjeu d'attractivité** pour les bibliothèques, en terme de public, de lectorat (par des actions innovantes, en direction des jeunes, ou de publics défavorisés), **enjeu de fonctionnement** (il est difficile de travailler seul), **enjeu d'existence** même dans les réseaux ruraux, **enjeu de valorisation et d'épanouissement personnel** d'hommes et de femmes motivés par des valeurs de partage, et de lien social : enjeux humains donc.

Pour gagner ces enjeux, des améliorations sont possibles :

- signaler et diffuser des documents informatifs existants, souvent méconnus,
- réviser la charte du bibliothécaire volontaire,
- élaborer une convention spécifique de partenariat pour les associations et les collectivités,
- inciter à un management fondé sur l'humain,
- mettre en place un partenariat de projet équilibré.

Au terme de mon rapport, je concluais qu'on ne peut qu'encourager et valoriser le bénévolat, dans l'objectif d'avoir des bénévoles qualifiés et reconnus, des cadres de travail affirmés, dans une approche humaniste, et des partenariats équilibrés. Avec pour seul but la lecture, ainsi que le dit Paul Auster dans *Sunset Park* : « *Les livres ne sont pas dangereux, ils ne font qu'apporter plaisir et bonheur à ceux qui les lisent, ils aident les gens à se sentir plus vivants et les relient davantage les uns aux autres.* »

CONSEIL SUPERIEUR DES BIBLIOTHEQUES

CHARTE DU BIBLIOTHECAIRE VOLONTAIRE

1992

Considérant que :

- professionnalisme et volontariat ne s'opposent pas en matière de bibliothèques, mais s'appuient l'un sur l'autre ;
- les volontaires sont indispensables au fonctionnement d'un service de lecture publique dans les petites communes et que ce volontariat implique l'acceptation de contraintes qui doivent avoir leur contrepartie ;
- les professionnels sont indispensables dès que la population de la commune ou du groupement de communes responsable de la bibliothèque atteint 2000 habitants et qu'ils assurent l'assistance technique dont ont besoin les volontaires ;

le Conseil supérieur des bibliothèques a adopté la présente Charte du bibliothécaire volontaire auprès des bibliothèques départementales de prêt.

Article premier

Le bibliothécaire volontaire affirme son engagement personnel auprès de la collectivité, au sein d'un service public de lecture dont il reconnaît les contraintes et assume les responsabilités.

Article 2

Le bibliothécaire volontaire propose son temps et sa compétence au service de la collectivité, et reconnaît que l'autorité publique s'exerce sur son activité volontaire. L'autorité publique reconnaît le bibliothécaire volontaire comme concourant au service public.

Article 3

Le bibliothécaire volontaire collabore avec les bibliothécaires professionnels, dans un esprit de complémentarité au service des usagers actuels, potentiels et futurs de la bibliothèque. Il accepte d'être encadré par ces professionnels. Il a droit à recevoir les responsabilités correspondant à ses compétences.

Article 4

La formation professionnelle est un droit et un devoir du bibliothécaire volontaire. Des formations doivent être proposées sous les formes les plus appropriées au bibliothécaire volontaire, qui a soin de parfaire sa nécessaire formation initiale par une formation continue.

Article 5

Le bibliothécaire volontaire a le droit à des conditions de travail correctes, tant en matière de moyens que de sécurité.

Article 6

Le bibliothécaire volontaire offre son engagement sans contrepartie de rémunération.

Article 7

Toutefois, il a droit à entière indemnisation pour toutes les dépenses engagées dans le cadre de son activité volontaire, et notamment sa formation, ses frais de déplacement et, le cas échéant, ses frais d'assurance.

Article 8

Le bibliothécaire volontaire est responsable des biens qui lui sont confiés, et du service dont il a la charge. Il a droit à toute la protection publique contre les risques encourus au cours de son activité volontaire.

Article 9

Le bibliothécaire volontaire accepte de s'engager pour une durée et une régularité déterminées, en accord avec l'autorité publique. Il ne saurait être écarté sans motif grave ou nécessité de service et sans concertation préalable.