

**CONCOURS EXTERNE, CONCOURS INTERNE ET  
TROISIÈME CONCOURS D'ASSISTANT TERRITORIAL DE  
CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES**

**SESSION 2023**

**ÉPREUVE DE NOTE**

**ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :**

**Rédaction d'une note à l'aide des éléments d'un dossier portant sur la spécialité choisie par le candidat au moment de l'inscription**

Durée : 3 heures  
Coefficient : 3

**SPÉCIALITÉ : BIBLIOTHÈQUE**

**À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :**

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

**Ce sujet comprend 29 pages.**

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend  
le nombre de pages indiqué.**

*S'il est incomplet, en avertir le surveillant.*

Vous êtes assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques au sein du réseau des médiathèques de la communauté de communes de Culturecom, située en milieu rural.

L'intercommunalité compte une médiathèque centrale, et plusieurs petites bibliothèques, qui ne pourraient fonctionner sans l'aide de bénévoles.

Souhaitant garantir une offre culturelle et un service de lecture publique de bon niveau sur l'ensemble du territoire de Culturecom, la directrice du réseau des médiathèques vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, une note sur le recours aux bénévoles dans les bibliothèques territoriales.

#### Liste des documents :

- Document 1 :** « Charte du bibliothécaire volontaire » - *Conseil supérieur des bibliothèques* - Consulté le 3 novembre 2022 - 1 page
- Document 2 :** « Bénévoles et réseaux de bibliothèques territoriales » (extraits) - Boîte à outils sur les bibliothèques publiques en réseaux. Fiche n°12 - *Association des bibliothécaires de France* - Juillet 2021 - 5 pages
- Document 3 :** « La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales » (extraits) - Philippe Marcerou, Christian Bigaut, Isabelle Duquenne, Françoise Legendre - *IGESR* - Février 2022 - 5 pages
- Document 4 :** « Les bénévoles cherchent leur place dans les bibliothèques » - *lagazettedescommunes.com* - 19 septembre 2020 - 4 pages
- Document 5 :** « Manager et animer une équipe de bénévoles en bibliothèque (inter)communale » (extraits) - Anaïs Leneutre, Amandine Jacquet - *ENSSIB* - 11 mai 2017 - 2 pages
- Document 6 :** « La place du bénévole dans un service de lecture publique (extraits) » - Laure Merlo - *Sciences de l'information et de la communication* - 2019 - 2 pages
- Document 7 :** « Charte du bénévole en bibliothèque » - *Réseau des médiathèques de la communauté urbaine d'Alençon* - Consulté le 3 novembre 2022 - 3 pages
- Document 8 :** « Demain, quel bénévolat en bibliothèque ? » - Synthèse des ateliers de réflexion collective (extraits) - *Médiathèque départementale de l'Orne* - 29 septembre 2020 - 3 pages
- Document 9 :** « La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales » (extraits) - Philippe Marcerou, Christian Bigaut, Isabelle Duquenne, Françoise Legendre - *IGESR* - Février 2022- 2 pages

#### Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

*Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.*

## CHARTRE DU BIBLIOTHECAIRE VOLONTAIRE

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.

**CONSEIL SUPERIEUR DES BIBLIOTHEQUES**



**Boîte à outils sur les bibliothèques publiques en réseau. Fiche n°12**  
**Bénévoles et réseaux de bibliothèques territoriales**  
mai 2020 – dernière mise à jour en juillet 2021

### Résumé

Le bénévolat est très présent dans le tissu des bibliothèques rurales. La mise en réseau à l'échelle intercommunale ou à celle d'une commune nouvelle se traduit souvent par la rencontre entre bénévoles et salariés amenés à se coordonner à une nouvelle échelle.

On peut dégager des points de vigilance et des pistes de fonctionnement dans les fonctions essentielles de l'organisation d'un réseau : stratégique, hiérarchique, opérationnelle, logistique.

(...)

Selon le rapport de la mission *Orsenna Voyage au pays des bibliothèques*<sup>1</sup>, 81 000 bénévoles participent au fonctionnement des bibliothèques en France, soit 18 000 ETP. Ils sont davantage présents en milieu rural : selon l'Observatoire de la Lecture Publique : 78% des bibliothèques dans les communes de moins de 5 000 habitants ont des bénévoles, 1/3 sont gérées sans agent rémunéré.

En 1992, le Conseil supérieur des bibliothèques a adopté la Charte du bibliothécaire volontaire<sup>2</sup>. On peut y lire :

- *« 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 ».*

### État des lieux du bénévolat et définitions

Le bénévolat est important en nombre. Différents observateurs s'accordent pour dire qu'il est à la fois un enjeu social et démocratique car il permet la participation à la vie locale et la valorisation des savoir-faire et des savoir-être.

Le rôle des bénévoles est reconnu dans un contexte rural. Mais la création de réseaux de bibliothèques hétérogènes met en présence des bénévoles et des salariés qui ne sont pas toujours habitués à travailler ensemble et qui vont devoir collaborer dans des organisations plus complexes.

Différentes questions se posent :

---

<sup>1</sup> *Voyage au pays des bibliothèques: lire aujourd'hui, lire demain*, rapport de la mission Orsenna, février 2018, <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Voyage-au-pays-des-bibliotheques.-Lire-aujourd-hui-lire-demain>.

<sup>2</sup> *Charte du bibliothécaire volontaire*, Conseil supérieur des bibliothèques, 1992, <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/notices/1973-charte-du-bibliothecaire-volontaire>

## Quelle différence entre bénévole et volontaire ?

L'un et l'autre s'engagent de façon désintéressée. Si dans certains pays, bénévolat et volontariat sont identiques, en France leur statuts sont différents :

Selon l'avis du Comité économique et social du 24 février 1993<sup>3</sup> :

- « Est **bénévole** toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial », Le bénévole n'a ainsi pas d'obligation horaire, pas de contrepartie, pas de rémunération, pas de condition d'âge. Il s'engage moralement à passer du temps pour une cause, une association ou un organisme, et à en respecter le règlement. Le bénévole est libre d'arrêter sa participation comme il le souhaite.
- Le **volontariat** est un engagement désintéressé mais contractuel et exclusif, pour un temps et une durée définis. Il peut être indemnisé et il bénéficie souvent d'une couverture sociale. Il est accessible à partir de 16 ans, sans condition de diplôme ».

On peut ajouter la notion de **bénévole (ou collaborateur occasionnel) du service public** : celle-ci provient de jurisprudences qui ont permis d'indemniser des personnes victimes d'un dommage alors qu'elles participaient de manière occasionnelle à l'exécution d'un service public<sup>4</sup>.

Dans le cas des bibliothèques, on peut considérer qu'il s'agit de bénévoles mais le statut de volontaire peut être une piste de réflexion intéressante.

## Motivations de l'engagement bénévole

La lecture et le lien social sont les deux principaux moteurs de l'engagement bénévole en bibliothèque.

- ✓ Les bénévoles ne vont-ils pas se sentir dépossédés de « leur » bibliothèque, « leurs » collections, « leurs » lecteurs dans un réseau ? Est ici mentionné un point de vigilance qui n'est bien sûr ni généralisable ni propre aux bénévoles mais se rencontre fréquemment dans les mises en réseau de bibliothèques.

## De la proximité à l'organisation d'un réseau

Dans une commune rurale, les bénévoles ont facilement affaire aux élus avec qui ils sont en contact au quotidien (famille, voisins, activités...) ou sont même parfois élus et bénévoles à la fois. La prise de décision peut être rapide. Mais un fonctionnement en réseau demande de la formalisation, les salariés en sont garants.

- ✓ Comment passer d'une bibliothèque gérée par des bénévoles qui sont éventuellement soutenus par un ou plusieurs salariés, à un réseau géré par une équipe organisée de salariés avec la participation de bénévoles et quel est le rôle respectif de chacun ?
- ✓ Quelles instances d'échanges, voire de décisions regroupant élus, bibliothécaires et bénévoles ?

## Compétences

Des bénévoles ont des compétences qu'elles exercent dans le cadre d'une bibliothèque.

- ✓ Comment reconnaître celles-ci et les utiliser dans le réseau ?
- ✓ Quelle formation initiale et continue envisager pour accompagner le changement ?

<sup>3</sup> Avis du Conseil économique et social du 24 février 1993, cité dans le *Guide du bénévolat 2018-2019*, ministère de l'éducation nationale, [https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_du\\_benevolat.pdf](https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_du_benevolat.pdf)

<sup>4</sup> Arrêt du Conseil d'État n°187649 du 31 mars 1999

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007993045/> mentionné dans :

*Bénévole (ou collaborateur occasionnel) dans la fonction publique territoriale*, fiche du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Orne, septembre 2015, [https://www.cdg61.fr/file\\_manager\\_download.php?id=1925](https://www.cdg61.fr/file_manager_download.php?id=1925).

## **Formalisation**

Le changement de dimension ne permet plus de se contenter d'un engagement informel. Passer à un certain niveau de formalisation peut s'imposer :

- ✓ Organisation des bénévoles en association ?
- ✓ Charte ?
- ✓ Réfléchir à la piste du volontariat ?

(...)

Lors de la création d'un réseau de lecture publique, deux réalités bouleversent la place et les missions des bénévoles :

- ✓ l'arrivée d'un ou de plusieurs salariés,
- ✓ des liens avec d'autres bibliothèques.

## **D'une organisation de proximité à une organisation en réseau**

Au regard des fonctions essentielles (stratégique, hiérarchique, opérationnelle et logistique) de l'organisation d'un réseau (organisation, gouvernance, organigrammes<sup>6</sup>), examinons les incidences de ces deux réalités.

### **Fonction stratégique**

La bibliothèque, en tant que service public, dépend des orientations politiques de la collectivité, commune ou EPCI. Des bénévoles qui gèrent une bibliothèque participent au fonctionnement de ce service. La création de réseaux de lecture publique s'accompagne très souvent de la mise en place d'une coordination exercée par un ou plusieurs salariés (notamment des agents publics de la filière culturelle de catégorie A, B ou C).

Par son statut et son expertise, le salarié est chargé d'appliquer la politique décidée par la collectivité qui l'emploie et d'assurer le bon fonctionnement du réseau et des bibliothèques. En tant qu'agent public, il a des obligations et doit respecter les principes de neutralité, de laïcité et d'égalité. Il ne peut pas se présenter aux élections municipales sur le territoire où il exerce.

Le statut du bénévole ne lui impose pas ces obligations, à moins qu'une charte ou un règlement ne précise celles qui lui sont appliquées.

Quel que soit le type de réseau, le salarié aura un rôle d'animateur, de conseiller technique et de formateur auprès des bénévoles, de relais avec les élus. Les bénévoles peuvent aussi être un levier non négligeable pour des prises de décisions par l'autorité territoriale. Les réseaux peuvent ainsi devenir des lieux d'exercice de participation citoyenne où se rencontrent élus, citoyens et fonctionnaires.

Une instance de coordination ou de gestion du réseau (comité de pilotage ou de gestion) peut réunir élus, bénévoles et salariés. Elle peut avoir un rôle consultatif, de propositions sur lesquelles la collectivité s'appuiera pour prendre des décisions. (...)

### **Fonction hiérarchique**

Un salarié fait partie de l'organigramme de la collectivité qui l'emploie ; il est rattaché à un service dont le responsable est son supérieur hiérarchique, ou dépend directement d'un élu.

D'autre part, les bénévoles n'ont par définition pas de lien de subordination ; les salariés ne peuvent pas être considérés comme supérieurs hiérarchiquement.

---

<sup>5</sup> Les bénévoles peuvent en bénéficier en déduisant des frais de déplacement par exemple.

<sup>6</sup> <http://www.bibenreseau.abf.asso.fr/wp-content/uploads/2020/05/ABF-Bibenreseau-09-organisation.pdf>

Il est pourtant nécessaire de préciser quelle est la chaîne de décision et en particulier que la collectivité identifie une personne de référence. Les bibliothèques départementales demandent le plus souvent d'avoir le nom d'un responsable de la bibliothèque ou du réseau de bibliothèques afin d'avoir un interlocuteur privilégié.

La collaboration entre salariés et bénévoles pour un service public apprécié par les usagers permettra d'installer des relations de confiance entre eux. Dans tous les cas, il faut du temps pour s'approvoiser et se connaître.

### **Fonctions opérationnelles**

Pour un bon fonctionnement de la bibliothèque et du réseau, il est indispensable de bien définir les fonctions de chacun. Chaque équipe a sa propre organisation.

Voici quelques exemples de tâches emblématiques.

- **Accueil du public lors de permanences** : c'est l'activité principale des bénévoles, celle pour laquelle ils s'engagent d'abord dans une bibliothèque car c'est la plus évidente. L'organisation du planning peut être faite par les bénévoles eux-mêmes, ou éventuellement par les salariés. Leur présence permet d'augmenter le nombre d'heures d'ouverture, voire de maintenir de petites bibliothèques ou points lecture qui ne fonctionneraient pas sans eux, La formation des bénévoles est importante : utilisation de l'outil informatique, conseils... La notion de réseau pour cette mission est souvent inexistante, chaque équipe gérant son propre planning. Si des équipes de salariés interviennent parfois dans différentes bibliothèques de leur réseau, la situation est plus rare pour les bénévoles ; il est possible d'imaginer une évolution dans le temps avec la construction progressive d'un esprit réseau.
- **Acquisitions** : une des premières inquiétudes des bénévoles lors de l'arrivée d'un salarié dans la bibliothèque ou le réseau est souvent : « Pourrons-nous continuer à choisir les livres ? » Un certain nombre de bénévoles s'engagent dans la vie d'une bibliothèque car ils aiment lire, ils peuvent avoir par exemple une grande culture littéraire. Ainsi il est intéressant de s'appuyer sur leurs compétences dans l'application de la politique documentaire.

Cependant, la fonction d'un professionnel des bibliothèques est bien de mettre en place et maintenir des collections, il est garant de la bonne utilisation des finances publiques qui lui sont confiées, il a une vision globale des collections du réseau et de ses différents publics.

Les bénévoles peuvent participer à la politique documentaire. Différents dispositifs peuvent être proposés pour permettre leur implication des bénévoles dans la constitution des collections : offices et comités de lecture, fiches d'appréciation, listes de choix, répartition des ouvrages entre bibliothèques. Une partie du budget d'acquisitions peut leur être confiée.

Par exemple, un comité de lecture à l'échelle du réseau, ou par secteurs si le réseau est important peut être animé par un salarié, les bénévoles participent au choix et à la répartition de documents acquis entre bibliothèques, c'est un moment d'échanges souvent très riches sur un sujet qui peut réunir tous les acteurs du réseau.

En tout état de cause, la situation est différente selon qu'il s'agit d'un réseau de bibliothèques municipales ou associatives, d'un réseau homogène intercommunal ou municipal ou en fin d'un réseau mixte. Et quelle que soit la nature de ce réseau, selon le degré d'autonomie laissé à chaque site en matière de choix de documents (voir la fiche n°11 *La politique documentaire en réseau*<sup>7</sup>).

**Action culturelle** : il s'agit souvent d'un des meilleurs moyens de rassembler bénévoles et salariés autour d'un projet commun, tout en respectant les compétences de chacun. Le salarié a un rôle d'animateur, d'organisateur. Il s'agit là d'un bon moyen d'apprendre à se connaître, de découvrir les autres bibliothèques et de les mettre en valeur auprès de tous les habitants. Ex : rallye de bibliothèques, conte itinérant, expositions sur une thématique commune, tricot-graffiti... Cela concourt à faire prendre conscience du nouveau territoire de l'EPCI ou de la commune nouvelle à tous les habitants.

## ▪ **Fonctions logistiques**

- **Informatique** : Le salarié arrive souvent en même temps que l'informatisation des bibliothèques, il aura un rôle de formateur, de gestion du catalogue et du site web. Dans le choix du SIGB, celui-ci doit pouvoir être simple d'utilisation plus particulièrement pour les opérations de prêts et de retours, principale utilisation par les bénévoles. Certains peuvent être formés à des tâches plus complexes : éditions, statistiques, alimentation du catalogue... mais dans ce dernier cas, il vaut mieux éviter de multiplier le nombre des intervenants.

Le regroupement en une seule base des ressources et des usagers donne une vision globale du réseau et permet de prendre conscience de son existence et de son intérêt : réservation et emprunt de documents d'autres bibliothèques. Il est important et valorisant de former les bénévoles à la recherche documentaire ; leur participation à la recherche de réservations les implique au cœur du fonctionnement du réseau,

- **Rotations de documents et navettes** : les bénévoles peuvent participer aux échanges de documents entre bibliothèques. Attention cependant à la pérennité : il est plus facile pour les bénévoles d'effectuer des échanges ponctuels que des navettes hebdomadaires à long terme. De plus, ils doivent avoir l'autorisation de la collectivité pour utiliser les véhicules de service.
- **Équipement et réparation des documents** : cette activité peut facilement être confiée à des bénévoles formés qui vont partager leur savoir-faire, voire se retrouver sur un atelier central. De plus, le matériel d'équipement peut être acheté par l'EPCI, ou les commandes des différentes bibliothèques peuvent être regroupées afin de bénéficier de remises plus intéressantes.
- **Classement et mise en valeur des collections** : ces tâches peuvent être réalisées par les salariés et les bénévoles. Une formation au classement est recommandée, D'autre part, la décoration de la bibliothèque est une tâche appréciée par certains bénévoles, elle concourt à rendre la bibliothèque agréable.
- **Communication interne et externe** : elle est importante entre équipes pour une bonne cohésion. Différents moyens existent : mails, newsletter, panneau d'affichage, page dans le site internet... elle doit être adaptée aux interlocuteurs car de nombreux retraités ne sont pas toujours à l'aise avec les outils informatiques et encore moins les réseaux sociaux ; les former est valorisant pour eux. Par contre d'autres bénévoles peuvent avoir des compétences sur lesquelles les salariés pourront s'appuyer.  
  
Par ailleurs, le portage d'affiches et de feuillets d'information dans différents lieux de la collectivité peut être réparti entre bénévoles et bibliothécaires.
- **Ateliers, création d'outils d'animation** : les compétences de bénévoles peuvent être utilisées pour faire vivre le réseau à travers des activités traditionnelles ou innovantes, y compris celles qui favorisent la participation du public.

## **Droits des bénévoles et devoirs des collectivités**

Si le bénévolat est une réalité de la lecture publique rurale sans laquelle le maillage territorial en bibliothèque de proximité ne serait pas ce qu'il est, c'est-à-dire le premier réseau culturel de France, il n'empêche pas le recours à l'emploi salarié chaque fois que possible, notamment à l'échelle intercommunale. Qu'il s'agisse de contractuels ou de fonctionnaires, ces emplois sont par définition exempts de toute obligation de bénévolat.

Collaborateurs occasionnels de service public, les bénévoles doivent être reconnus et respectés comme concourant au service public. Ils ont droit à des conditions de travail correctes et sûres. S'ils agissent sans contrepartie de rémunérations, ils doivent être défrayés de toute dépense qu'ils engagent dans le cadre de leurs missions, y compris pour les déplacements et la formation, et doivent pouvoir disposer comme les salariés d'une protection fonctionnelle.

**ASSOCIATION DES BIBLIOTHÉCAIRES DE FRANCE** 31 rue de Chabrol - 75010 Paris  
[www.abf.asso.fr](http://www.abf.asso.fr) - [info@abf.asso.fr](mailto:info@abf.asso.fr)

<sup>7</sup> <http://www.bibenreseau.abf.asso.fr/wp-content/uploads/2020/03/ABF-Bibenreseau-11-politique documentaire.pdf>



## La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales (extrait)

Philippe MARCEROU, Christian BIGAUT, Isabelle DUQUENNE, Françoise LEGENDRE, *Inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche* - IGESR - Février 2022

### 2. Les collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques territoriales : une population nombreuse mais mal connue

#### 2.1. Un groupe peu homogène de 70 000 personnes environ

Si on fait masse des bénévoles, des volontaires et des personnes engagées dans un service civique, il est possible d'estimer la population des collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques territoriales entre 70 000 et 100 000 personnes. Néanmoins, sans qu'il existe de statistiques précises sur ce point<sup>60</sup>, on peut considérer que moins d'un millier de personnes relèvent de la catégorie des « volontaires » ou participent au service civique. Le modèle du bénévolat est donc quasi-exclusif.

Une estimation minimale du nombre des collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques pourrait conduire à considérer seulement les bénévoles recensés dans les statistiques collectées par le Service du livre et de la lecture du ministère de la Culture par le biais de l'enquête annuelle SCRIB. Dans cette hypothèse, quelque 61 179 personnes ont été enregistrées par le SLL dans la collecte statistique en 2018 : parmi eux, 10 676 bénévoles sont considérés comme « qualifiés ». Au demeurant, il est facile de démontrer qu'un nombre non négligeable de bibliothèques, singulièrement les plus petites, celles-là même qui ont le plus fréquemment recours aux bénévoles, ne déclarent pas leurs données statistiques dans cette enquête. Une extrapolation raisonnable peut conduire à donner le chiffre de **70 000 bénévoles**, volontaires et personnes engagées dans un service civique, regroupées sous le vocable commun de collaborateurs occasionnels du service public, soit environ le double du nombre d'agents de catégorie C travaillant dans les bibliothèques territoriales.

Le rapport *Voyage au pays des bibliothèques* piloté par Érik Orsenna et Noël Corbin<sup>61</sup> évoque le chiffre de 100 000 bénévoles, ce qui constitue, selon la mission, une estimation haute, sauf à intégrer les quelque 20 000 bénévoles de l'association Lire et faire lire, engagés dans une action de promotion de la lecture qui peut se dérouler en bibliothèque ou au-dehors, cela dans le cadre d'une association non reconnue d'utilité publique, et les 5 000 bénévoles déclarés par l'association Bibliothèques pour tous et environ 5 000 autres engagés dans des associations de promotion de la lecture<sup>62</sup>.

##### 2.1.1. Équivalents temps plein

Selon la même méthode d'extrapolation, on note que, d'après les statistiques du SLL, les 61 179 bénévoles dégagent environ 11 000 équivalents temps plein, soit une moyenne hebdomadaire de six heures par bénévole<sup>63</sup>. Si on prend en compte le chiffre de 70 000 personnes, il est possible d'évaluer entre **12 000 et 12 500 équivalents temps plein** le temps de présence des bénévoles.

Le chiffre de 12 000 à 12 500 équivalents temps plein doit être comparé avec celui des équivalents temps plein dégagés par les agents publics en poste dans les bibliothèques des collectivités territoriales, qui peut être estimé, toutes catégories confondues, à 40 000 personnes et 30 000 à 32 000 équivalents temps plein. Ensemble, les bénévoles représentent donc environ **plus du quart du temps de « travail »** disponible dans les bibliothèques territoriales.

##### 2.1.2. Répartition sur le territoire

Les cartes ci-après présentent des disparités très fortes entre les départements.

Trois pôles géographiques se distinguent par un nombre très important de bénévoles : un **Centre-Ouest** de la France défini par l'ouest d'une ligne La Rochelle - Rouen et plus précisément par les régions Pays de la Loire et Bretagne ; **l'Alsace** ; la région **Auvergne - Rhône-Alpes**. L'Ain, les Hautes-Alpes, l'Ardèche, l'Aveyron,

<sup>60</sup> L'enquête menée par la mission auprès de 90 bibliothèques municipales et intercommunales menée par la mission a permis d'obtenir des éléments concernant 1 132 bénévoles (93,5 %), 76 volontaires (6,3 %) et 4 personnes engagées dans un service civique (0,3 %). S'il est délicat d'extrapoler des données à partir de ces chiffres qui concernent 1,6 % environ des collaborateurs occasionnels exerçant en bibliothèques, la répartition entre les trois catégories semble vraisemblable.

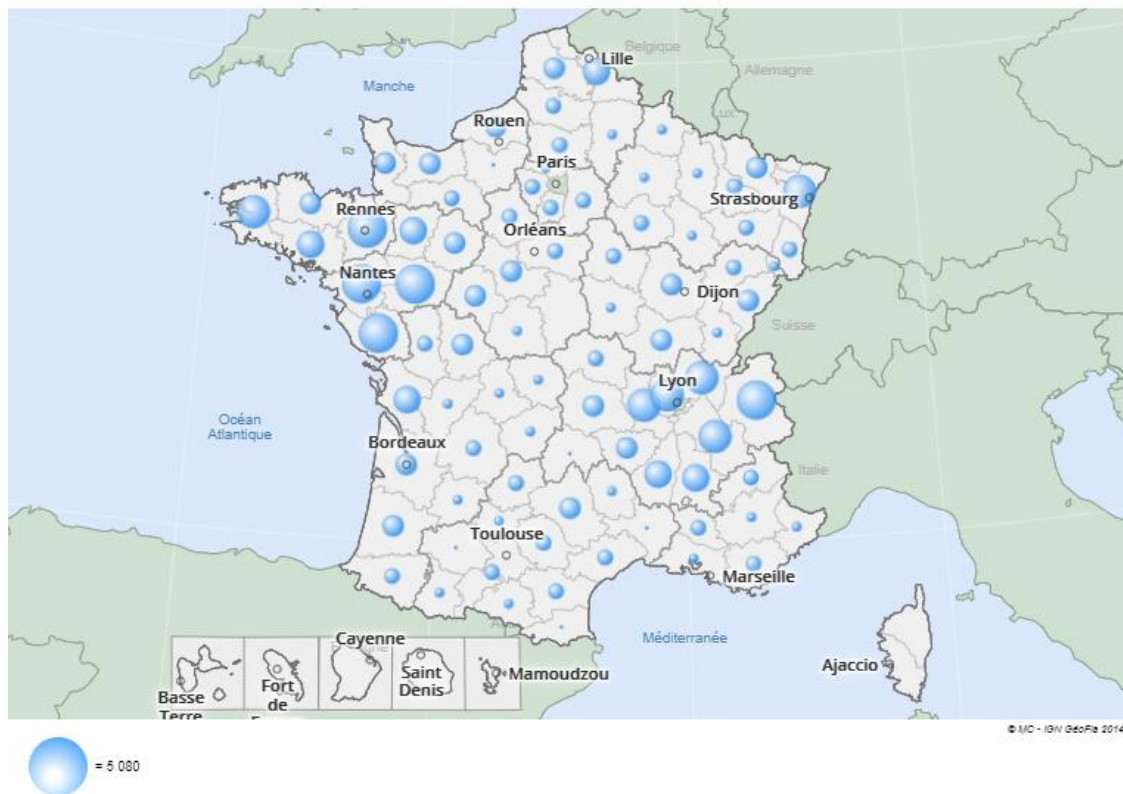
<sup>61</sup> Voyage au pays des bibliothèques : lire aujourd'hui, lire demain (février 2018). *Op. cit.*

<sup>62</sup> Il n'existe pas, à la connaissance de la mission, de statistique précise à ce sujet.



## Carte n° 2 : nombre de bénévoles par département

Somme de bénévoles - Source :



Source : ministère de la culture, direction générale des médias et des industries culturelles, service du livre et de la lecture, 2021 (chiffres de 2018)

Très logiquement, si on utilise la typologie ancienne du SLL ou la nouvelle<sup>66</sup>, les bénévoles sont rares dans les bibliothèques classées en B1, sauf dans de petites villes, nombreux dans celles classées en B2. Ils sont majoritaires dans les bibliothèques B3 et constituent la totalité des effectifs des bibliothèques B4 et des points-lecture.

### 2.2. Caractéristiques sociologiques

Dans l'ouvrage *Développer l'accueil en bibliothèque : un projet d'équipe*<sup>67</sup>, un article intitulé « La complémentarité bénévoles / salariés : une dynamique pour les médiathèques » plaide pour une intégration des bénévoles dans une « logique de projet » qui constituerait une « dynamique nouvelle du bénévolat ».

Malgré des modifications récentes de la sociologie des bénévoles en bibliothèques – modifications qu'il est difficile de considérer autrement que comme marginales –, il est aisé de dégager des profils-types de bénévoles. Le premier peut correspondre à une représentation commune : une retraitée d'une profession intellectuelle, ancienne enseignante ; ce profil a été, est et reste majoritaire. Pourtant, il n'est pas rare de rencontrer parmi les bénévoles des actifs travaillant à domicile ou à temps partiel, parents d'enfants scolarisés ; ce profil est fréquent dans des communes de banlieues de grandes villes (Montpellier, Strasbourg). Enfin, dans quelques départements de l'ouest de la France (Vendée, Maine-et-Loire), on retrouve un nombre significatif de collégiens et de lycéens.

#### 2.2.1. Âge

La majorité des bénévoles impliqués dans les bibliothèques a plus de 65 ans, voire plus de 70 ou 75 ans. Sur 1 161 bénévoles sur lesquels des données ont été collectées dans l'enquête effectuée par la mission auprès de bibliothèques municipales et intercommunales, 3,35 % avaient moins de 18 ans (39 personnes), 40,48 % entre 18 et 65 ans (470 personnes) et 56,16 % plus de 65 ans (652 personnes). À titre d'exemple, la bibliothèque départementale (BD) des Bouches-du-Rhône relève 66 % de personnes de plus de 65 ans, celle des Hautes-Alpes, 69 %, celle des Hautes-Pyrénées, 89 %. Sans qu'il soit possible d'étayer matériellement ce

<sup>66</sup> Voir en annexe n° 9.

<sup>67</sup> Corinne Sonnier, dir. (2017). *Développer l'accueil en bibliothèque : un projet d'équipe*. ENSSIB. Collection Boîte à outils.

fait, il peut y avoir une corrélation entre l'âge de certains bénévoles et la représentation qu'ils peuvent avoir de « ce qu'est une bibliothèque de lecture publique ».

Plusieurs départements soulignent cependant l'arrivée de « jeunes retraités », très actifs, arrivée qui modifie le profil des équipes. En effet, l'ensemble des personnes retraitées recouvre des réalités et des approches différentes. Des personnes âgées de 75 ou 80 ans, voire plus, peuvent avoir été à l'origine de la bibliothèque de leur commune ou y avoir été actives depuis une très longue période et rencontrer des difficultés lorsque l'organisation de la bibliothèque est modifiée ou lorsqu'un écart se creuse entre l'offre de la bibliothèque et l'évolution des publics et des usages. L'utilisation de logiciels de gestion ou d'outils numériques peut aussi leur paraître compliquée. Une fatigue peut, de plus, naturellement, se faire sentir, et l'attente d'une « relève », qui tarde parfois, être clairement exprimée, ce phénomène ayant été amplifié récemment par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19.

En revanche, des personnes ayant récemment quitté la vie active peuvent se montrer plus enclines à s'adapter à un contexte en évolution et à des approches plus actuelles de la lecture publique et sont déjà, en général, quelque peu familiarisées avec les outils numériques.

Si la grande majorité des équipes bénévoles a plus de 65 ans, on relève aussi l'implication montante de personnes qui ont entre 18 et 65 ans : leur présence semble nettement plus importante dans les bibliothèques qui montrent une forte vitalité, les réseaux intercommunaux actifs<sup>68</sup>. On relève ainsi dans la Manche une proportion de bénévoles de 18 à 65 ans plus élevée (51 %) que celle des plus de 65 ans (43 %).

Les bénévoles de moins de 18 ans sont également présents dans certaines équipes, tendance relativement récente, même si elle est très minoritaire (moins de 10 % des bénévoles) ; il peut s'agir de lycéens ou de jeunes étudiants. Ceux-ci peuvent constituer un apport précieux en raison de leurs usages et de la connaissance qu'ils ont des publics jeunes et par leur connaissance des outils numériques.

### 2.2.2. Sexe

Les femmes sont très majoritaires (environ 90 %<sup>69</sup>) dans les équipes de bénévoles, quel que soit leur âge. Cependant, là aussi, la réalité diffère selon les bibliothèques : l'arrivée de jeunes retraités, de bénévoles encore engagées dans la vie professionnelle ou de jeunes de moins de 18 ans peut faire évoluer cette proportion, en lien avec la connotation générale de la bibliothèque et le souhait, plus ou moins explicite, d'accueillir des personnes dont le profil, l'âge et le sexe peuvent s'éloigner de l'image traditionnelle, et pour une part dépassée, de l'équipe de bénévoles uniquement féminine.

### 2.2.3. Profession, secteur d'activité, niveau de diplôme

« Les bénévoles en bibliothèque sont des retraitées de l'enseignement ». Cette image, qui pourrait n'être qu'un cliché, reste cependant nourrie par une part de réalité : en effet, parmi les personnes retraitées – donc majoritaires dans les équipes de bénévoles –, les enseignantes retraitées sont très présentes, signalées comme majoritaires dans un nombre important de BD<sup>70</sup>, ce qui peut, à tort ou à raison, entretenir la perception d'une bibliothèque jouant prioritairement un rôle de prolongement de l'école et qui serait avant tout un service destiné aux enfants ou à une portion très particulière de la population, pour un usage spécifique. On note que la population active, très minoritaire dans les équipes de bénévoles, compte elle aussi une part importante d'enseignantes. L'enquête menée en 2018 par la BD des Bouches-du-Rhône tend à corroborer cette assertion.

Sur 1 168 bénévoles pour lesquels la mission dispose de données précises, on retrouve sept lycéens (0,7 %), 208 personnes en activité professionnelle (20 %) et 854 retraités (73 %). La quasi-totalité des bénévoles qui ont une activité professionnelle relèvent du secteur tertiaire ou du secteur public ; les enseignants constituent un quart des effectifs, les employés un tiers, les cadres et les chefs d'entreprise un quart.

---

<sup>68</sup> À ce titre, on ne peut exclure que les données collectées par la mission dans son enquête auprès des bibliothèques municipales et intercommunales ne comporte un biais, les bibliothèques les plus actives étant peut-être sur-représentées.

<sup>69</sup> Sur 1 127 bénévoles pour lesquels une réponse était fournie dans l'enquête menée par la mission, 1 007 sont des femmes, soit 89 %.

<sup>70</sup> Des bénévoles ont exercé des professions autres que celles mentionnées.

Une évolution est cependant perceptible dans certains départements qui voient émerger de nouveaux profils de bénévoles : jeunes retraités du secteur public autre que l'enseignement ou du secteur privé, personnes en activité professionnelle (fréquemment à temps partiel), personnes ne travaillant pas pour différentes raisons (choix de mères de familles ayant un ou plusieurs enfants, périodes de chômage, « pluri-actifs » – notamment dans des zones de montagne, lycéens ou étudiants, etc.)

Cette évolution semble favorisée par des phases d'agrandissement, de modernisation, d'amélioration des services proposés ou de mise en réseau de bibliothèques, et peut être encouragée par l'arrivée d'un personnel salarié professionnel.

On note que le niveau de diplôme des bénévoles impliqués en bibliothèque est nettement supérieur à la moyenne nationale. À titre d'exemple, dans les Hautes-Alpes, 90 % des bénévoles ont au moins le baccalauréat, dans les Bouches-du-Rhône, 58 %, dans la Manche, 68 % alors que le taux est de 46,8 % au niveau national<sup>71</sup>. Sur 616 bénévoles pour lesquels la mission a collecté des données, 195 ont un diplôme inférieur au baccalauréat (31,6 %), 313 un diplôme compris entre le baccalauréat et la licence (50 %) et 108 un diplôme supérieur ou égal à la licence (18,4 %).

## **2.3. Pratique du bénévolat**

### **2.3.1. Ancienneté en tant que bénévole**

L'ancienneté de la pratique de bénévolat en bibliothèque est évidemment variable et pour partie liée au profil-même des bénévoles : une part importante de bénévoles âgés de plus de 70 ou 75 ans est impliquée depuis une très longue durée (plus de 20 à 26 ans en moyenne dans les Bouches-du-Rhône – très couramment plus de 10 ans).

L'augmentation de la proportion de bénévoles actifs au plan professionnel, de jeunes retraités ou de jeunes a comme conséquence une baisse de la durée de l'engagement, ce qui ne doit pas être considéré comme un élément négatif : en effet, les motivations des bénévoles sont différentes, peuvent s'inscrire dans une dynamique de projet et l'engagement peut, par conséquent, être plus intense, et lié à des compétences spécifiques<sup>72</sup>.

On note également une durée de l'engagement qui est, davantage que par le passé, corrélée au mandat électoral des élus communaux ou intercommunaux. Cette évolution peut être liée à des décisions d'évolution de la bibliothèque et de ses services, mais aussi à une proximité – parfois familiale – des bénévoles avec les maires ou leurs adjoints, ce qui se comprend aisément dans les communes de quelques centaines d'habitants. Quelques phénomènes de remplacement de bénévoles à la faveur de changement d'exécutif dans les communes ont pu être signalés à la mission<sup>73</sup>.

### **2.3.2. Autres activités bénévoles**

De façon générale, il est constaté que des bénévoles qui s'engagent dans une activité sont sollicités pour participer, toujours de façon bénévole, à d'autres activités sur le même territoire. Ils sont d'ailleurs facilement identifiés en milieu rural.

270 des 1 161 bénévoles (23,26 %) sur lesquels la mission dispose de données sont engagés dans d'autres activités bénévoles : plusieurs bibliothèques départementales signalent ce pluri-engagement des bénévoles, dans des secteurs culturels, éducatifs (ce qui est cohérent avec le profil majoritaire des bénévoles anciens enseignants), mais aussi sociaux (centres communaux d'action sociale, banques alimentaires, etc.) ou sportifs. À titre d'exemple, 41,8 % des bénévoles en bibliothèque du réseau de la BD de Maine-et-Loire déclarent être engagés dans une autre activité bénévole.

---

<sup>71</sup> Données INSEE, 2017.

<sup>72</sup> Voir en 4.1.1.4. : « Venir en appui ponctuellement ».

<sup>73</sup> On citera, par exemple, le cas des sept bibliothécaires bénévoles d'Araules (Haute-Loire) qui ont démissionné collectivement en 2016 en désaccord avec la municipalité ou le cas identique, en 2020, des bénévoles de la bibliothèque de Louannec (Côtes-d'Armor).

# Les bénévoles cherchent leur place dans les bibliothèques

Lagazettedescommunes.com - Publié le 29/10/2020 • Par [Stéphanie Stoll](#) • dans : [Actualité Culture](#), [France](#)

---



**A l'exception des zones urbaines, le travail bénévole est indispensable dans les bibliothèques publiques. Dans l'idéal, bénévoles et salariés exercent leurs missions de manière complémentaire, avec un équilibre délicat à trouver. Les avantages financiers du travail gratuit obligent les collectivités à formaliser le lien avec les bénévoles et à former tous leurs agents à cette coopération.**

Ce sont deux petites communes rurales au centre du Morbihan, distantes de cinq kilomètres. Crédin (1 600 hab.) et Rohan (1 600 hab.) emploient une agente de bibliothèque qui partage son temps entre les deux sites. Dans une commune, elle est épaulée par neuf bénévoles ; dans l'autre, elle est seule. « Comme je travaille à Crédin le samedi matin, des bénévoles assurent une permanence pour ouvrir la bibliothèque de Rohan, indique Nelly Le Moullec. Je les forme au logiciel et au classement des collections, et ils peuvent bénéficier des formations de la médiathèque départementale. Je leur propose de faire des animations, une personne prépare une séance de lecture. L'an passé, une autre a organisé une initiation à la généalogie. »

## Collaborateur occasionnel

---

Le bénévolat en bibliothèque suscite l'intérêt du ministère de la Culture, en témoignent l'inspection générale en cours sur « la place et le rôle du bénévolat dans les bibliothèques territoriales » et la journée qui sera consacrée en 2021 à la formation des bénévoles dans le cadre des assises de la formation en bibliothèque territoriale. Ce sont des questions de responsabilité juridique concernant les bénévoles qui ont mis la puce à l'oreille du ministère. « L'idée est d'identifier leurs profils et leurs aspirations, annonce Philippe Mercerou, chargé de ce rapport, puis de s'intéresser aux liens entre la collectivité et le bénévole. Ils ont des droits et des devoirs réciproques. » L'inspecteur se penche notamment sur la notion jurisprudentielle de collaborateur occasionnel du service public.

Nombre de professionnels de la lecture publique préfèrent parler de « volontaires », en référence aux pompiers, plutôt que de « bénévoles », bien que les deux termes soient synonymes. La sénatrice Sylvie Robert ne souscrit pas à cette distinction. « Les bénévoles donnent du temps pour l'intérêt général, dit-elle. Les professionnels ont souvent peur qu'ils ne

se substituent à eux. » (...) Une bénévole peut se sentir « tiraillée entre l'enthousiasme d'être une bénévole "professionnalisée" et le sentiment de prendre une place de salarié ».

Toutefois, les données de l'Observatoire de la lecture publique (2017) sont explicites. Les régions comptabilisant le plus grand nombre de salariés par habitant sont aussi celles où le nombre de bénévoles est le plus élevé (Auvergne – Rhône-Alpes, Bretagne) ; la corrélation inverse fonctionne aussi (Hauts-de-France, Grand Est).

On observe également que plus les bénévoles sont nombreux, moins ils sont qualifiés. « Quand une bibliothèque a un salarié, on a quinze ou vingt bénévoles en renfort, abonde Céline Ménéghin, directrice adjointe de la bibliothèque départementale de Loir-et-Cher. Dans les plus petites communes, les équipes complètement bénévoles sont plus restreintes. Quand il y a des salariés, c'est davantage un bénévolat sur des projets, avec des temps de présence plus courts et un meilleur épanouissement. »

## **Ambivalence des relations bibliothécaires-bénévoles**

---

« Les bénévoles ne veulent plus d'une charge de service comme avant, estime Laetitia Bontan, conseillère du livre à la direction régionale des affaires culturelles des Hauts-de-France. Ils ont des attentes de valorisation relationnelle ou de compétences. » « Les métiers se sont complexifiés autour du numérique et de la médiation sociale et culturelle, ce qui explique le retrait des bénévoles », précise son collègue Jacques Sauteron. Pour les valoriser, plusieurs bibliothèques départementales leur ont consacré des journées conviviales (Isère, Orne, Hérault).

La relation entre agents et bénévoles se nourrit d'ambivalences. Ainsi, les professionnels de la lecture publique tendent à considérer que leur secteur est le seul à déléguer une mission de service public à des bénévoles, bien qu'ils soient une ressource humaine dans les domaines de la culture, du sport, du social ou de l'environnement.

De fait, les bénévoles ignorent souvent les principes du service public (continuité, égalité, neutralité, laïcité) et son inscription dans le projet politique d'une collectivité. « Nous décourageons le portage associatif, étiaie Céline Ménéghin. Notre rôle est d'inscrire les bénévoles dans un service public piloté par la commune ou l'interco. » Pourtant, le bénévolat reste indispensable en milieu rural assure-t-elle, en accord avec l'Association des directeurs de bibliothèques départementales (ADBD).

## **Clarification et complémentarité**

---

Afin de faciliter le recrutement de tels bénévoles, les BD proposent des fiches pratiques (assurance, transport...) ainsi que des fiches de poste « bénévole ». Le département de la Haute-Loire diffuse un document pour recruter la perle rare de « bénévole occupant la fonction de responsable de la lecture publique ».

Dans l'Aveyron, la BD a inscrit à son catalogue deux jours de formation pour « recruter et manager de nouveaux bénévoles ». Dans le même temps, l'ADBD estime que la sociabilité villageoise, « souvent clanique », présente des difficultés « à accueillir l'altérité » et regrette que les « bénévoles se reconnaissent peu ou pas » dans les réseaux intercommunaux de bibliothèques.

« Il faut clarifier le rôle des uns et des autres et que chacun prenne sa part, plaide Sylvie Robert. Il y a une vraie complémentarité, même à l'échelle d'une petite commune. Les bénévoles ont des rôles multiples et sont importants pour le lien social. » Cette clarification peut s'inscrire dans le projet d'établissement, une convention avec une association de bénévoles ou une charte liant la collectivité et les individus.

« Nous prônons les chartes des bénévoles, car ils s'épanouissent d'autant plus que le cadre est clair et reconnu », indique Anne-Marie Bock, directrice de la BD du Bas-Rhin.

Il existe une charte du bibliothécaire volontaire depuis 1992 et les bibliothèques départementales proposent aussi des documents types. « Avec un engagement d'un an renouvelable, les bénévoles savent aussi qu'ils peuvent se désengager », souligne Anne-Marie Bock. D'ailleurs, les limites de l'engagement bénévole sont un sujet de préoccupation de l'ensemble du mouvement associatif.

## Ouverture aux pratiques amateurs

---

Au sein de la communauté de communes entre Dore et Allier (14 communes, 18 900 hab., Puy-de-Dôme), la médiathèque centrale de Lezoux et ses treize points « lecture » mobilisent huit agents et une soixantaine de bénévoles. « Nous les appelons des contributeurs, nous cherchons l'appellation la plus pertinente, explique Jean-Christophe Lacas, son directeur, issu du monde de l'éducation populaire. Ils apportent une plus-value, des compétences supplémentaires à celles des professionnels. »

La médiathèque, dont le parti pris participatif et convivial a fait la réputation, propose littéralement aux usagers de devenir ses héros en partageant une ressource, un savoir-faire, une œuvre, une histoire, un objet, une idée... En 2019, la moitié de la programmation émanait ainsi des usagers bénévoles. « La posture du bibliothécaire reste la même, commente Pauline Bénéteau, chargée de la médiation jusqu'en décembre 2019. On récolte les ressources, on les classe, on les identifie, on les connecte les unes aux autres. »

Cette ouverture aux pratiques en amateur, caractéristique de l'éducation populaire, pourrait se généraliser à mesure que se structurent les réseaux de lecture publique, permettant la professionnalisation des agents et la mobilisation des bénévoles sur des missions courtes et cadrées.



## Plus d'harmonie en définissant le périmètre de chacun

[Finistère, 909 000 hab.] « On ne peut pas faire sans bénévoles pour toucher l'ensemble des Finistériens, pose Michèle Fitamant, directrice de la bibliothèque départementale du Finistère. Dans les petites communes, tant qu'il n'y a pas de réseau, tout repose sur le bénévolat et la bibliothèque départementale. » Quarante-vingt-quinze pour cent de la population dispose d'un point d'accès au livre. Le conseil départemental conditionne ses subventions aux investissements à la formation des agents ou, à défaut, des bénévoles (huit journées minimum). « A la fin de la formation, souvent, les bénévoles comprennent que c'est un métier, qu'ils ne peuvent pas porter la politique publique ni avoir une vision scientifique, observe Michèle Fitamant.

Plus tard, ils s'essoufflent et demandent aux élus l'arrivée de professionnels. A nous de faire prendre conscience aux élus locaux que la lecture publique est un service public. » Elle poursuit : « Les petites communes souffrent souvent d'un déficit managérial. Croyant bien faire, les élus créent un poste alors que les bénévoles considèrent la bibliothèque comme leur bien. Ça peut être un agent communal dont il faut compléter les heures, alors on le met à la bibliothèque, mais il n'a pas de pratique culturelle. Les responsabilités sont incomprises, il y a un choc des cultures, de la souffrance salariale. Certains salariés se retrouvent sous le management des bénévoles. Notre rôle est en amont, nous devons préparer le terrain et définir le périmètre de chacun pour que le travail se passe en harmonie. »

## Manager et animer une équipe de bénévoles en bibliothèque (inter)communale

### 1. Le cadre du bénévolat

Les bénévoles font vivre une bonne majorité des petites bibliothèques. Malgré cela en France ils n'ont pas de statut particulier. Il en existe pourtant une définition : le bénévole est une "**personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en-dehors de son temps professionnel et familial**" selon l'**avis du Conseil économique et social du 24 février 1993**. En bibliothèque on préférera parler de "bibliothécaire bénévole" ou de "bibliothécaire volontaire", ce dernier terme étant utilisé dans la **Charte du bibliothécaire volontaire** pour souligner un engagement plus important.

**L'activité du volontaire ne s'exerce sous aucune subordination** : personne ne peut lui imposer des horaires, ou une autorité disciplinaire, ni contrôler son travail. Cependant, **il nécessite d'être managé et animé** : le travail collectif doit être organisé, la gestion des relations humaines doit être efficace afin de contribuer au bon fonctionnement de la bibliothèque.

La base d'un bon management doit être d'accorder **des droits et des devoirs** aux volontaires.

**Le volontaire a droit à :**

- Bénéficier de **formations** de qualité ;
- recevoir des **responsabilités** correspondant à ses compétences ;
- disposer de **conditions de travail correctes**, tant au niveau des moyens que de la sécurité ;
- être **indemnisé** pour des dépenses engagées dans le cadre de son activité (en remplissant un ordre de mission signé par la collectivité dont dépend la bibliothèque), notamment pour ses frais de déplacement. En cas de non-remboursement, les dépenses peuvent ouvrir droit à réduction d'impôt pour les membres bénévoles les ayant supportées, si elles sont portées sur leur déclaration des revenus, au même titre que les dons sous forme financière ;
- être **assuré** (conformément au Code de la Sécurité sociale), soit par lui-même, soit par la collectivité ou l'association si celle-ci adhère gratuitement à la Fondation du bénévolat. De même le volontaire bénéficie de la protection publique dans le cadre de l'exercice de son activité.

**Les devoirs du volontaire :**

- accepter la **contrainte d'un service régulier** ;
- **se soumettre aux règles de l'établissement** ;
- **se former** : Si la formation est un droit, c'est aussi un devoir : il ne suffit pas d'aimer les livres ou le public, il faut aussi apprendre un savoir-faire et un savoir-être ;
- **accepter d'être encadré par un professionnel**.

Outre la Charte du bibliothécaire volontaire, l'activité des bénévoles peut être définie par une convention entre la commune (ou la communauté de communes) et les bibliothécaires bénévoles, par une Charte du bibliothécaire bénévole personnalisée, par une Charte de coopération salarié / bénévole, et/ou par un contrat de partenariat entre la Mairie, le bibliothécaire salarié et le bibliothécaire bénévole.

### 2. Recruter et former des volontaires

Le volontaire accepte de se mettre gratuitement au service de la bibliothèque, mais son recrutement peut requérir une formalisation.

- **La fiche de mission** : Le responsable de la bibliothèque peut rédiger, de préférence avec les autres bénévoles de l'établissement, une "fiche de mission" ou "fiche de rôle" (évolutive) qui caractérise les principales missions qui attendent le futur volontaire. Cette fiche permet, en outre, de réfléchir ensemble sur les projets de l'établissement durant l'année et sur les rôles de chacun.
- **La publicité** : le responsable de la bibliothèque et la tutelle publient une annonce de recrutement, avec les caractéristiques des missions. C'est une occasion de communiquer sur les multiples fonctions de la bibliothèque et de ses bénévoles.
- **L'entretien** : pour voir si la personnalité et les compétences du bénévole conviennent à ses futures missions, s'il est prêt à se former (ce devrait être une condition *sine qua non* de recrutement). C'est aussi le moyen de voir avec lui les tâches à effectuer.
- **L'intégration du volontaire** : il est utile de faire signer au volontaire une charte ou un contrat qui cadreront son activité (voir ci-dessus). Les étapes suivantes seront la présentation à l'équipe, à la collectivité



et à la bibliothèque départementale de prêt (BDP), remise des documents et informations nécessaires (remboursement de frais, comment s'inscrire à une formation, etc.) et formation de base

● **La formation** : Outre la formation de base qui permet de connaître la bibliothèque (ses objectifs, ses missions, son fonctionnement), le volontaire sera formé aux tâches qui lui seront attribuées.

Les tâches sont attribuées aux volontaires en fonction des besoins de la bibliothèque, des compétences et des souhaits des bénévoles.

La formation ne peut être rendue obligatoire pour un bénévole, mais elle peut être fortement recommandée.

La formation sera d'autant moins ressentie comme un "retour à l'école" qu'elle sera présentée comme un moyen valorisant de consolider un savoir-faire. C'est au responsable d'aider le volontaire à dégager du temps pour suivre ses formations, lui (ré)expliquer les démarches pour se faire rembourser et planifier les formations.

Les bénévoles ont plusieurs moyens de se former :

- la **BDP** délivre des formations parfaitement adaptées au terrain et régulières
- **L'Association des bibliothécaires de France (ABF)** organise dans chaque région une formation d'auxiliaire de bibliothèque, très utile pour valoriser les compétences par un diplôme reconnu en France. L'ABF s'occupe également des démarches de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) pour son diplôme d'auxiliaire de bibliothèque (niveau V).
- **le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** délivre aussi des formations intéressantes. Les bénévoles peuvent s'inscrire aux formations du CNFPT, mais leur participation est dans ce cas facturée à la collectivité (150 euros/jour/personne). Ils ne sont pas prioritaires et ne peuvent donc être retenus que s'il y a de la place.

### ● Organiser le travail d'une équipe de bénévoles

Un travail d'équipe demande **des outils d'organisation et de communication** (voir *Les Petites bibliothèques publiques*, de Bertrand Calenge) :

- **Un panneau d'affichage interne** permet de mettre en vue les dépliants et informations que reçoit la bibliothèque, mais aussi les noms, mails, numéros des membres de l'équipe, et ainsi que de la BDP.
- **Le calendrier/planning** : il renseigne aussi bien sur l'emploi du temps des bénévoles et/ou salariés que sur les animations, les rendez-vous avec la BDP, les formations, etc.
- **Un cahier de liaison** qui doit être observé et signé à chaque service, et où toutes les informations sont inscrites. Il est très utile pour éviter les litiges ou les failles dans la communication.
- **une adresse mail propre à la bibliothèque** (par exemple [bibliothèque@ville-nomdelaville.fr](mailto:bibliothèque@ville-nomdelaville.fr)).

Il est aussi important **d'organiser régulièrement des réunions**. Elles peuvent rassembler l'ensemble du personnel 2 à 3 fois par an, mais il ne faut pas hésiter à réunir aussi les volontaires par secteur ou missions.

À chaque réunion, il convient de prévoir **un ordre du jour précis** qui doit être respecté.

Ces réunions, voire entretiens individuels ou à deux-trois personnes sont aussi le moyens de gérer les conflits qui peuvent avoir lieu entre bénévoles ou avec des salariés. Il faut alors privilégier le dialogue ou chercher la médiation de la collectivité ou de la BDP si cela ne suffit pas.

Pour contribuer à l'efficacité de l'équipe, il est préférable de :

- répartir clairement les tâches et les missions,
- confier des responsabilités correspondant aux compétences et aux formations suivies,
- valoriser le travail des volontaires pour instaurer un bon climat de confiance et éviter certains conflits, en les remerciant, mais aussi en valorisant leur travail dans les divers rapports d'activités annuels, statistiques et financiers.

Un repas chaque année, ou lors d'occasions (festival, animation) permet de renforcer la cohésion de l'équipe et de parler du travail réalisé en toute convivialité. Les bénévoles recherchent ces moments de détente et de discussion.

(...)

Fiche créée par Anaïs Leneutre, le 25 juin 2014  
Modifiée par Amandine Jacquet, le 21 octobre 2014  
Mise à jour par l'Enssib, le 11 mai 2017

## La place du bénévole dans un service de lecture publique (extraits)

Laure Merlo - Sciences de l'information et de la communication - 2019

(...) Avant de découvrir les différentes missions d'une bibliothèque, le bénévole s'engage pour diverses raisons : s'occuper à la retraite, se remettre à la lecture, partager sa passion pour les livres, découvrir le métier de bibliothécaire, etc.

Dans notre enquête, la motivation dominante est le fait de participer à la vie culturelle de sa commune à 75% et probablement par la même occasion, faire vivre la structure culturelle de sa cité. Le fait de participer (...) donne le sentiment d'appartenir à un groupe, mais également de se sentir utile. Le bénévole est motivé car il agit pour une cause qui servira à autrui. Le jour où le bénévole ne sentira plus utile, il partira de la bibliothèque : « *Le sentiment de leur inutilité ou de leur inefficacité est leur pire ennemi* »<sup>108</sup>. C'est pour cette raison que reconnaître les actions des bénévoles est important : ils fournissent un travail.

De plus, il ne faut pas oublier dans notre enquête, que 10% des bénévoles sont sans emploi ou à la recherche d'un emploi. (...)

En engageant ces dernières, la bibliothèque permet à des personnes de consacrer leurs compétences à des fins utiles et ainsi leur donne un statut social. (...) De plus, participer à la vie culturelle de sa commune peut aider des personnes en situation de handicap. En effet, lors de mon enquête, j'ai rencontré une personne autiste qui a déclaré : « *Je suis autiste. Le travail en bibliothèque me permet de communiquer, de m'exprimer, de progresser. Les formations de la MDI me permettent de développer des compétences. Ça me donne l'espoir de trouver du travail dans ce domaine* ».

Travailler en bibliothèque lui permet d'avoir un statut, et de se sentir utile. (...)

Puis, on retrouve à 62% que les bénévoles sont motivés « par le goût du contact ». Le fait de se sociabiliser, échanger avec des usagers est donc une des motivations pour devenir bénévole en bibliothèque. (...) La bibliothèque évite l'exclusion sociale car elle est un lieu où circulent quotidiennement des personnes ayant un statut et un âge différents. Les journées (...) ne se ressemblent pas, permettant à l'ensemble du personnel d'échapper à une certaine monotonie.

---

<sup>107</sup> Il existe une charte du bibliothécaire volontaire.

<sup>108</sup> VINGTDEUX, Nelly, *op. cit.*, p.61.

### 3) *Le rapport du salarié au bénévolat*

#### a. **Travailler avec des bénévoles**

Grâce à l'enquête menée, nous avons pu découvrir ce que le bénévole ressentait par rapport à son travail en bibliothèque. Mais que pense le salarié du bénévole ? (...) Le considère-t-il comme un allié ou un ennemi ?

Le salarié effectue de nombreuses tâches au sein de la bibliothèque. Il ne peut les réaliser seul, faute d'avoir un temps complet et/ou d'être le seul professionnel au sein de la structure. Pour l'aider à accomplir ses diverses missions, des bénévoles sont engagés à la bibliothèque. (...)

- Le travail d'équipe au sein de la bibliothèque est satisfaisant et plus pour 83% des salariés.
- L'ambiance au sein de l'équipe est satisfaisante et plus pour 94% des salariés.
- L'ambiance avec le ou les bénévoles est satisfaisante et plus pour 97% des salariés qui comptent au moins un bénévole dans leur équipe.
- 97%<sup>109</sup> des salariés œuvrant avec un ou des bénévoles affirment qu'il n'existe pas ou plus de rivalité avec les bénévoles.

Néanmoins, bien que les salariés affirment agir dans des conditions favorables, seulement 67% de salariés qui travaillent avec des bénévoles disent qu'il est facile de travailler avec eux<sup>110</sup>. Travailler dans une ambiance conviviale ne signifie pas nécessairement que le travail est aisé.

En effet, il est difficile pour un professionnel de donner des « ordres » à une personne qui agit de manière libre et volontaire pour un organisme. Cependant, la bibliothèque demande à respecter des règles de service public, ce que les bénévoles n'acceptent pas systématiquement : « Des fois, ils sont un peu grincheux, ou n'ont pas forcément la bonne attitude envers les adhérents »<sup>111</sup>. De plus, comme dans chaque métier, un langage spécifique est inhérent à celui du métier de bibliothécaire, à savoir le langage bibliothéconomique. Certains termes sont « flous »<sup>112</sup> comme le catalogage, le désherbage, la cotation, l'estampillage, etc. Être un agent de la fonction publique s'apprend mais pour ce faire, il faut suivre des formations. Cela peut générer des petites tensions, des difficultés (...) au sein de l'équipe : le salarié suggère des formations et le bénévole refuse d'y aller, le bénévole se sent épié par le salarié, qui vérifie si les tâches confiées ont été réalisées correctement... (...)

---

<sup>109</sup> Parmi ce pourcentage, 7% ont admis qu'il y avait eu une rivalité avec le bénévole par le passé.

<sup>110</sup> 3% de salariés qui travaillent avec des bénévoles n'ont pas souhaité répondre à cette question.

<sup>111</sup> Témoignage d'un salarié concernant les problèmes rencontrés avec les bénévoles.

<sup>112</sup> Terme employé par un salarié pour décrire la perception du langage bibliothéconomique pour les bénévoles.

<sup>113</sup> CALENGE, Bertrand, *op. cit.*, p.190.

## Charte du bénévole en bibliothèque

Le réseau des médiathèques de la Communauté urbaine d'Alençon (CUA) constitue un service de lecture publique chargé d'assurer, sur son territoire, l'accès de tous à la culture et aux loisirs, de contribuer à l'information, l'éducation et la formation de tous les citoyens.

Ce service public est placé sous la responsabilité de la direction du réseau des médiathèques de la CUA et du Président de la CUA.

Les personnes bénévoles sont partenaires des salariés des médiathèques. Elles interviennent uniquement dans les bibliothèques de la CUA et sont encadrées par le responsable salarié de la structure dans laquelle elles interviennent. Bénévoles et salariés assurent ensemble un service public de qualité.

### Cette charte est conclue entre

La Communauté de communes d'Alençon – Place Foch – CS 50362 – 61014 ALENCON Cedex, représentée par son Président d'une part,

Et M.....,  
demeurant .....  
bénévole à la médiathèque de ....., d'autre part.

### ENGAGEMENTS DU BENEVOLE

1. Participer au fonctionnement de la bibliothèque. Le bénévole peut exercer une ou plusieurs des missions suivantes sous la responsabilité du salarié :

- Accueillir et informer les usagers, sans discrimination ni censure, pendant les heures d'ouverture de la médiathèque,
- Assurer les inscriptions, les prêts et les retours, dans le respect de la confidentialité des données et informations relatives aux usagers.
- Participer aux acquisitions de documents dans le respect de la politique documentaire,
- Participer au circuit du document (catalogage, indexation, équipement...) en respectant les règles préconisées par le réseau des médiathèques,
- Participer aux animations et à la promotion des médiathèques dans le cadre de la programmation culturelle,
- Participer aux partenariats locaux : accueils de classes, interventions dans les crèches, les EPHAD...
- Être présent lors des échanges de documents à la Médiathèque départementale de l'Orne.

2. Prévenir, le plus rapidement possible, le responsable de la structure ou les bibliothécaires d'Alençon en cas de retard ou d'indisponibilité à assurer ses engagements momentanément ou définitivement.

3. Se former en suivant s'il le souhaite la formation initiale de gestion d'une bibliothèque organisée par la médiathèque départementale de l'Orne,

4. Suivre une formation, en interne, au logiciel métier de gestion des bibliothèques.

5. Participer au fonctionnement de la bibliothèque au sein d'une équipe, notamment en assistant aux réunions de travail et aux réunions du réseau des médiathèques de la CUA.

## ENGAGEMENTS DE LA COLLECTIVITE

1. Assurer des conditions d'accueil correctes en termes de moyens et de sécurité.
2. Confier au bénévole une activité en lien avec ses compétences et ses disponibilités.
3. Proposer au bénévole des formations en lien avec les missions qui lui sont confiées.
4. Assurer l'accompagnement du bénévole par des bibliothécaires professionnels.
5. Informer et consulter régulièrement le bénévole sur le fonctionnement, l'activité et l'actualité du réseau.
6. Dédommager des frais de déplacement et de restauration liés à l'activité de la bibliothèque (animation, achats en librairie...) et aux formations.
7. Mettre à disposition du bénévole une voiture de service pour les déplacements liés aux activités de la bibliothèque dans le cadre d'un ordre de mission et dans la limite de la disponibilité des véhicules.
8. Souscrire un contrat d'assurance pour le bénévole dans le cadre de son action volontaire à la médiathèque.
9. Être à l'écoute des bénévoles concernant les missions qui leur sont confiées.

## DUREE DE L'ENGAGEMENT

La présente charte sera reconduite tacitement d'année en année entre les deux parties. Elle pourra être dénoncée à la demande de l'une des deux parties avec un préavis d'un mois.

(...)

Fait à Alençon, le

Signature du bénévole précédée de la mention « Lu et approuvé »	Pour le Président de la Communauté urbaine, Le conseiller communautaire délégué à la Culture,
---	---

## ANNEXE A LA CHARTE DU BENEVOLE EN BIBLIOTHEQUE

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

N° de téléphone ..... Adresse mail .....

### Facultatif :

Nombre d'heures disponibles par mois .....

Par semaine .....

Périodes d'absence dans l'année .....

### Jours de préférence (Cocher les cases et préciser des horaires si nécessaire) :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin						
Après-midi						

Tâches souhaitées	Oui	Non	Formations souhaitées
Gérer le planning des permanences d'ouverture au public			
Renseigner les usagers			
Inscrire les usagers			
Enregistrer les prêts et retours			
Classer, ranger les documents			
Équiper les documents (couvrir les livres etc.)			
Réparer les livres			
Participer aux achats des documents			
Participer au catalogage des documents			
Participer à l'échange de documents avec la Médiathèque départementale de l'Orne			
Participer aux accueils de classes / groupes			
Participer aux animations			
Participer à des actions hors les murs (crèches, maison de retraite...)			
Animer d'ateliers (créatifs, écriture, club de lecture...)			



# DEMAIN, QUEL BENEVOLAT EN BIBLIOTHÈQUE ?

SYNTHÈSE DES ATELIERS DE RÉFLEXION COLLECTIVE (extraits)

29 SEPTEMBRE 2020

## Médiathèque départementale de l'Orne

### Thématique 7 : Quel peut être le rôle des bénévoles dans les projets d'action culturelle ?

Les bénévoles sont des liens avec la vie locale, par leurs relations personnelles, leurs connaissances, leurs compétences passées et leurs positions particulières, ils peuvent apporter de nouvelles propositions dans les contenus et l'organisation des actions culturelles.

L'action culturelle en bibliothèque a pour objectif de rendre la culture accessible à tous, de cibler et sensibiliser certains publics sur certaines thématiques culturelles et de permettre à tout un chacun de participer à la dynamique de la bibliothèque. La bibliothèque est un lieu de partage des connaissances et de transmission. Elle s'intègre dans un projet culturel plus vaste.

Le rôle des bénévoles dans ces actions est

- d'être force de proposition dans le montage des projets,
- d'être porteur de communication dans et hors les murs pour amener un public supplémentaire (leurs relations)
- De favoriser une diversité d'offre
- Par le travail en équipe, une bonne répartition des rôles, ils peuvent « soulager » le salarié.

Ce rôle s'appuie sur des compétences relationnelles (savoir travailler en équipe, savoir déléguer) organisationnelles (recherche de partenaires -les bénévoles sont aussi dans d'autres structures - outils, logistique), et de contenu (connaissances sur le sujet, trouver des personnes ressources). Les compétences professionnelles passées peuvent être un apport supplémentaire sur la médiation, la veille, la connaissance du territoire, de l'histoire, des publics... Ces compétences peuvent être évaluées ou faire l'objet d'un retour à la tutelle, et d'une analyse.

#### Points à retenir pour demain

Le-la bénévole peut être force de propositions d'actions en fonction du projet culturel de la médiathèque et/ou de projets culturels de la collectivité. Il-elle participe à la réalisation d'actions et à leurs organisations. Il-elle est acteur de la communication et de la promotion de ces actions. Passeurs de connaissances, il-elle apporte ses savoirs, sa passion, sa mémoire au service du projet.

## Thématique 8 : Quelle offre de formation développer pour les bénévoles ?

L'offre de formation à destination des bénévoles doit être de plus en plus différenciée et adaptée à la demande des territoires mais elle doit aussi prendre en compte une culture commune de la lecture publique. Celle-ci peut se construire sur des journées de rencontres thématiques ou d'échanges de pratiques.

La formation initiale MDO de 6 jours est ressentie par certain-e-s comme trop dense, et trop longue, pour d'autres elle apporte beaucoup et élargit les connaissances. D'autres propositions de formation initiale existent. Par exemple une formation obligatoire pour tous les bénévoles sur 9 jours en 2 ans, qui permet une vraie intégration, une habitude de se former, et fait « socle commun ».

La distance, la disponibilité, l'attention, l'état de santé, le financement, le manque de supports au réinvestissement peuvent être des freins à la formation.

Les demandes d'offre de formation sont en même temps d'avoir des formations plus concrètes et des propositions aussi plus théoriques pour élargir son horizon et ses connaissances. Si la MDO est porteuse de cette offre pour les bénévoles, le CNFPT pour les professionnel-le-s, cette diversification de l'offre de formation peut venir aussi de formations proposées par d'autres réseaux culturels et sociaux mais aussi de partenaires extérieurs voir d'échanges de pratiques entre bibliothèques.

Du fait des différences de besoins, problématiques, envies, souhaits de temps longs / temps courts des bibliothèques, une nécessité s'exprime de s'adapter à chaque fois, voire de faire du sur mesure.

La mise en place de restitutions à l'équipe et le réinvestissement des acquis sont souhaitables mais compliqués. Pour favoriser les formations et l'ancrage des acquis il est important de mettre en place des livrets d'accueil du bénévole / charte du bénévole, de revoir les procédures, et d'entretenir une veille sur le monde des bibliothèques.

### Les points à retenir pour demain :

Sur l'offre de formations : avoir des formations plus légères, délocalisées, en inter-bibliothèques si possible. La formation initiale doit évoluer. L'offre de formation doit s'adapter selon les problématiques locales, selon les besoins qu'elles expriment et en lien avec les partenaires locaux et les élus. Elles doivent se faire de préférence en intra. On peut penser une offre « graduelle » selon le type de médiathèque (mono sites tenus par une petite équipe de bénévoles, multi sites avec équipe de salariés forte).

Sur les contenus il s'agit de mettre en avant les échanges de pratiques, le « Faire ensemble », les mises en situation, les démonstrations et de proposer à la fois du concret (ex comment raconter, reliure et réparation, bébés lecteurs, numérique, catalogage, mise en place de projets d'action culturelle, les prix littéraires ...) ET du théorique (évolution des médiathèques, service public ...) qui valorise aussi l'engagement du bénévole.

L'accompagnement de la MDO doit être plus important pour travailler sur la compréhension des besoins de formation d'une équipe, pour présenter le programme de formations au réseau mais aussi pour favoriser une offre de formation par exemple sur le numérique ou l'informatique.

## 3 – Conclusion de la journée sous forme de questions et de quelques réponses

...

### **1<sup>ère</sup> question : mais où sont les hommes ?**

Les lecteurs, les bénévoles, les compétences « masculines » ? La Lecture Publique serait-elle tombée dans la question du genre ? Les hommes, seraient-ce les élus ?

### **2<sup>ème</sup> question : demande-t-on trop aux bénévoles ?**

Oui et non, oui parce que le bénévolat peut cacher l'incapacité de l'emploi professionnel et non parce qu'il faut lui demander plus pour qu'il renouvelle son engagement et son implication et développe ses compétences. Si les missions des bibliothèques (contenu, mise en réseau) évoluent, celle des bénévoles doit aller de pair (adaptation).

### **3<sup>ème</sup> question : faut-il cadrer l'activité des bénévoles ?**

C'est un élément dans la fonction de coordination. Cadrer ne veut pas dire encadrer, mais écouter, dialoguer, informer, former...créer un « référentiel » commun. Il faut écrire des chartes ou des conventions de bénévolat...

### **4<sup>ème</sup> question : le bénévole est-il une valeur ajoutée ou une contrainte ?**

La condition de la valeur ajoutée du bénévolat est de faire grandir les compétences. Un bénévolat qui s'étiole peut devenir une contrainte...ne pas oublier qu'il est un relais de l'action culturelle de la bibliothèque.

### **5<sup>ème</sup> question : va-t-on vers la fin du bénévolat au profit de la croissance du professionnel ?**

C'est avant tout une question de complémentarité : entre les rôles et les fonctions. Il faut être créatif sur les responsabilités et la diversification des compétences des uns et des autres sur les savoirs être, savoirs faire dans la lecture publique et hors lecture publique. Le bénévole ne peut pas être le supplétif de l'absence d'emploi.

### **6<sup>ème</sup> question : la formation, doit-elle absolument évoluer ?**

Oui il faut favoriser la différenciation et l'adaptabilité de l'offre de formation des bénévoles et des professionnels aux équipes, aux besoins des équipements, des territoires et surtout des personnes pour faire grandir le service public de la culture.

### **7<sup>ème</sup> question : quelles sont les évolutions des bibliothèques qui vont impacter durablement les bénévoles ?**

Depuis plus de vingt ans l'expression de troisième lieu est souvent utilisée pour qualifier l'évolution des usages des bibliothèques et de leurs offres. Entre la maison et le travail, la bibliothèque se définit de plus en plus comme lieu de vie et de convivialité qui fédère les usages autour de projets culturels et collectifs. Cette démarche s'appuie sur une offre élargie de supports et de services qui vont au-delà de la seule offre de lecture. Ces bibliothèques en mutation qui se rapprochent de plus en plus de tiers lieux culturels se veulent être tout à la fois des espaces de détente et de formation, de rencontres et de loisirs qui proposent des expériences multiples à leurs usagers. Les bénévoles y ont toute leur place, mais certainement des bénévoles différents, plus liés à des compétences multiples demandés par ces nouveaux usages.

Demain le bénévolat en bibliothèque sera diversifié, ouvert et qualifié sur plusieurs dimensions (le partage de connaissances, le numérique, le vivre ensemble ...), mais il devra ne pas perdre le sens initial de son action : la transmission de contenus et en particulier autour des livres.

Synthèse établie par Vincent Lalanne (consultant et formateur) Le 2 novembre 2020

## La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales (extraits)

Philippe Marcerou, Christian Bigaut, Isabelle Duquenne, Françoise Legendre - IGESR - Février 2022

### Encadrer le bénévolat : les bibliothèques départementales au centre du dispositif

L'encadrement des bénévoles dans les bibliothèques territoriales correspond à un schéma à deux niveaux : les bibliothèques municipales et intercommunales « recrutent » et « emploient » des bénévoles, mais ce sont les bibliothèques départementales qui mettent en place les dispositions de gestion de ces bénévoles et tout particulièrement les dispositifs de formation<sup>74</sup>. (...)

### 3.1. Aider les collectivités territoriales à connaître et gérer les bénévoles

#### 3.1.1. Faire connaître outils et textes de référence

Les bibliothèques départementales peuvent jouer un rôle important dans l'information des bénévoles et des collectivités et structures dans lesquels ils sont actifs.

Ainsi, l'accès à la documentation professionnelle fait partie de l'offre de service des bibliothèques départementales en direction de tous les acteurs du réseau. Les fonds professionnels sont constitués de fonds d'ouvrages de référence, de revues sur l'actualité des bibliothèques et de guides de préparation aux concours qui forment des éléments d'une culture commune (BD de La Martinique, de Maine-et-Loire, des Bouches-du-Rhône). L'emprunt de supports sur papier étant, de fait, limité, il apparaît que l'usage réel est de ces documents est faible et la tendance est de leur substituer de la documentation numérique.

##### 3.1.1.1 Boîtes à outils numériques

Les sites internet des bibliothèques départementales (BD) peuvent également constituer un intéressant vecteur de diffusion d'informations. Dans certains cas, ces sites se concentrent sur le catalogue, le réseau des bibliothèques partenaires, la description des différents services et ressources de la BD, l'offre de formations avec conditions d'accès et modalités d'inscription. Mais d'autres volets sont aussi fréquemment présents sur ces sites web, qui visent à favoriser de bonnes pratiques liées à l'intégration, à l'organisation et au positionnement des bénévoles en bibliothèques. Ce type d'informations se trouve fréquemment placé dans des « boîtes à outils » accessibles en ligne, mais on les trouve aussi au sein de supports de formations dispensées par les BD, en général intégrés dans le volet du site dédié aux professionnels des bibliothèques<sup>76</sup> ou encore dans des fiches proposées aux professionnels.

**Les boîtes à outils accessibles en ligne sur le site de certaines BD constituent de précieux compléments aux programmes de formation** : elles proposent notamment les bases de connaissances nécessaires à la gestion de bibliothèques et, pour certaines, un volet qui concerne spécifiquement les bénévoles. À titre d'exemple, la BD de la Moselle met à disposition une boîte à outils comportant des fiches pratiques organisées en chapitres (« Action culturelle », « Collections », « Publics », etc.), chaque chapitre se déclinant en fiches. Le chapitre « Administrer une bibliothèque » propose les fiches « Chartes des bibliothèques et textes de référence des bibliothèques », dont la « Charte du bibliothécaire bénévole », « Frais de déplacement des bénévoles municipaux et des personnels territoriaux », « Recruter des bénévoles pour la bibliothèque », « Travail en équipe : répartition des tâches ».

La boîte à outils de la BD de l'Oise comporte elle aussi différents chapitres : « La réglementation, Publics et partenariats », « Créer ou aménager une bibliothèque », « La mise en réseau des bibliothèques », etc.

<sup>74</sup> En annexe n° 6 du rapport sont proposées plusieurs analyses issues des deux enquêtes menées par la mission.

<sup>75</sup> Voir l'annexe n° 6.

<sup>76</sup> Par exemple, la BD du Loir-et-Cher met à disposition sur son site le support de formation « Gérer et organiser sa bibliothèque », chapitre « Environnement administratif et gestion » : questions d'assurance, ordres de mission, aspects de droit et législation.

(...) Certaines BD proposent de façon bien lisible dans leur espace professionnel un chapitre « Bénévolat »<sup>77</sup>, « Travailler en bibliothèque »<sup>78</sup> ou « Bibliothèque au quotidien : le bénévolat en bibliothèque »<sup>79</sup> : ces propositions mises en valeur sont bienvenues quand on considère la proportion de bénévoles œuvrant dans la plupart des départements et les questions spécifiques posées.

On peut signaler aussi, sur le site de la BD des Bouches-du-Rhône, l'article de Pauline Roux paru dans *Le Monde* en mai 2017, *La place du bénévolat dans les bibliothèques publiques*, ainsi que la rubrique « Bénévoles et salariés : alliés ou adversaires ? Salariés et bénévoles ne s'opposent pas dans les bibliothèques, mais s'appuient l'un sur l'autre : retour sur quelques idées reçues » dans la « Boîte à outils » de la BD du Calvados.

### 3.1.1.3 Diffusion de « bonnes pratiques »

Les BD jouent ainsi un rôle majeur dans la diffusion de bonnes pratiques concernant la gestion du bénévolat en bibliothèque. Au-delà des textes de références, divers aspects sont traités, dans certains cas de façon précise, bien actualisée et concrète. On peut parfois regretter une certaine négligence qui aboutit à ce que des informations qui étaient exactes au moment de leur mise en ligne soient devenues obsolètes : par exemple, certains arrêtés ne sont pas pris en compte, comme celui du 24 avril 2006 portant revalorisation des indemnités kilométriques<sup>81</sup>.

Il convient de souligner que certains sites développent d'utiles argumentaires encourageant à réfléchir à la gestion et au positionnement des bénévoles ainsi qu'à la formalisation permettant de professionnaliser l'ensemble des démarches : sont visées une vraie reconnaissance des bénévoles, une clarté bénéfique concernant leur engagement et une qualité du service de la bibliothèque. La BD de Saône-et-Loire indique ainsi dans la rubrique « Le bénévolat en bibliothèque » (incluse dans la partie « La bibliothèque au quotidien ») qu'une formalisation (appel à bénévoles, contrat comportant droits, devoirs, conditions de travail du bénévole, etc.) permet de « *s'inscrire dans une professionnalisation du bénévolat en précisant les compétences et les missions de chacun* ».

(...)

- **Attirer, trouver, intégrer des bénévoles pour un service de qualité**

Des BD apportent des conseils et recommandations qui s'appliquent dès la phase de recherche de bénévoles pour la bibliothèque. Sans que l'on puisse à proprement parler de « recrutement », bien que ce terme soit employé sur quelques sites, l'appel à bénévoles – notamment lors de la création d'une bibliothèque – nécessite une démarche qui prenne en compte le service de la bibliothèque qui est souhaité et donc sa qualité.

**Trouver, accueillir et intégrer des bénévoles en bibliothèque peut ainsi comporter différentes étapes.** La première, recommandée notamment par la BD de la Moselle, consiste à faire le point sur l'existant, en se posant les questions du fonctionnement de la bibliothèque sous plusieurs angles : horaires, compétences et connaissances dans l'équipe, action culturelle, etc. Cette réflexion permet de repérer les manques ou faiblesses de la bibliothèque en lien avec ses missions, son contexte et son environnement, et donc de préciser les attentes et les caractéristiques du ou des bénévoles qui rejoindront l'équipe existante.

La BD d'Indre-et-Loire (« Lire en Touraine ») considère qu'un projet culturel doit être défini avant de constituer l'équipe et donc de rédiger une annonce de recrutement.

Des conseils de rédaction de fiche de poste sont donnés, qui tendent à rapprocher encore la démarche de celle du recrutement de personnel salarié. La BD de la Haute-Loire considère que la fiche de poste « *est un outil de communication qui décrit le ou les postes indispensables au bon fonctionnement de la bibliothèque, ainsi que les missions qui sont rattachées. Elle répond à plusieurs objectifs :*

- *pour le salarié ou le bénévole : donner un cap en définissant de manière claire ses missions et les tâches qu'il doit effectuer ;*
- *pour la collectivité : définir les profils qui correspondent le mieux à son besoin lors d'un recrutement ; identifier les compétences nécessaires au bon fonctionnement de la bibliothèque et si besoin, prévoir un plan de formation en conséquence. (...) ».* (...)