Journée d’étude CRFCB « Travailler en bibliothèque aujourd’hui - Loi Robert et référentiels » du 15 janvier 2024.

Communication de Jérôme Pouchol

1. **Que change la loi Robert ?**

Je n’utiliserais pas pour ma part le terme de changement, si ce n’est sur le plan législatif, puisque la loi Robert fait entrer pour la 1ère fois les bibliothèques, leurs collections et leurs missions dans le Code du patrimoine.

La vertu 1ère de cette loi est selon moi d’apporter un **surcroît de reconnaissance institutionnelle**, sinon de légitimité professionnelle à une profession qui a le sentiment, à tort ou à raison, d’en être particulièrement dépourvue.

Ce sentiment est en partie nourri par une crise de sens que vivent les bibliothécaires depuis l’avènement du web et l’évolution des pratiques informationnelles. Nous pouvons désormais jusqu’à entendre autour de nous se poser la question de l’utilité même des bibliothèques publiques et de fait, ne sont-elles pas devenues en partie obsolètes dès lors que le savoir est rendu accessible à tout un chacun, en tous lieux et à tout instant ? A quoi sert finalement un bibliothécaire dans une réalité de désintermédiation croissante de l’accès à l’information et à la connaissance ?

Ajoutons la question de la légitimité du choix des documents et à travers eux des énoncés de savoirs qui sont aujourd’hui interrogés de toutes parts au sein des réseaux sociaux, où le complotisme et la post-vérité se propagent à grands bruits. Mais on y reviendra sans doute plus tard en abordant les questions de censure et de pluralisme sur lesquelles je porte une attention particulièrement vigilante.

Cette réalité de transformation génère beaucoup de **confusion et de perte de repères au sein de la profession** (je le constate aussi bien en ma qualité de directeur d’établissements que de formateur) et on pourrait en quelque sorte appliquer à ce que nous vivons la célèbre formule d’Antonio Gramsci, à savoir que nous vivons une période ou « *L’ancien se meure et le nouveau n’arrive pas à naître* ». Car nous savons que le modèle de la bibliothèque traditionnelle est derrière nous mais qu’est-ce qu’une bibliothèque aujourd’hui, à quoi sert-elle ? On y répond beaucoup par de l’expérimentation et cette démarche est nécessaire en ce qu’elle apporte de vitalité à notre fonction, sinon de la créativité à nos actions collectives mais elle ne suffit pas à produire de la pensée professionnelle et de la lisibilité sur le devenir de notre métier.

Je dirais donc que la loi Robert vient en quelque sorte réactiver la conscience professionnelle en redonnant du sens et de l’intelligibilité à nos missions et cela me parait d’autant plus important que les moyens de fonctionnement tendent à décroitre dans les collectivités territoriales et que nous devons plus que jamais convaincre nos tutelles (politiques et administratives) de l’importance de notre métier et de notre action au regard des enjeux cognitifs, éducatifs, culturels et sociaux qui sont à l’œuvre aujourd’hui et pour lesquels les bibliothèques publiques ont un rôle déterminant à jouer. La valeur incitative de la loi Robert est donc un **levier de plus pour défendre la cause de la continuité et du développement de nos services,** mais attention à ne pas en faire pour autant une sorte d’étendard ou d’argument incantatoire, comme on pourrait brandir le manifeste de l’UNESCO et les droits culturels. L’élu doit avoir en face de lui un interlocuteur non seulement compétent sur les plans scientifique et technique mais également stratège, soit en capacité de penser une action publique en phase avec son environnement et sa population d’usagers. Et cette démarche stratégique, sinon cette culture stratégique, sera à mon sens d’autant plus agissante et efficace qu’elle sera partagée par l’ensemble des acteurs de la bibliothèque, dans la diversité de leurs fonctions, qu’elles soient documentaires, culturelles ou techniques. J’ouvre là la question majeure du modèle d’organisation et de développement des compétences professionnelles à construire au sein des établissements, en considérant le facteur déterminant de leur mise en réseau.

1. **Quelles sont les compétences-métier aujourd’hui ?**

J’ai évoqué les transformations à l’œuvre dans notre profession et leurs effets sur la conscience que nous avons de notre propre métier. Cette **question de la représentation** mériterait sans doute d’être étudiée à grande échelle, et non seulement au sein de notre profession.

J’ai pour ma part toujours plaisir à interroger autour de moi, mes amis, ma famille, sur l’image qu’ils se font du métier de bibliothécaire, dans sa réalité la plus concrète. Et ce qui revient le plus communément, c’est que nous menons principalement une activité de lecture et de rangement de livres, accessoirement de conseil, mais le travail de sélection et de gestion des contenus ou encore d’action culturelle ne sont pas ou très confusément perçus, et encore moins nos fonctions managériales, rédactionnelles ou logistiques.

Autre représentation que celle des élus, qui nous perçoivent généralement comme des intellos plutôt hors sol ou des animateurs socio-culturels, et dans les 2 cas, des agents à tendance indépendantistes et budgétivores. Bien que cette projection ne soit pas des plus flatteuses, je tiens à dire qu’elle n’est pas sans nous interroger sur la nature et la qualité de notre relation à la tutelle politique, en considérant que nous devons nous en rapprocher (dans une relation ou chacun prend sa juste place) plutôt que de nous en défier, comme c’est malheureusement très majoritairement le cas.

Enfin, en tant que membre des jurys de concours, je ne manque pas de poser à l’oral cette question pour moi élémentaire « *C’est quoi pour vous le métier de bibliothécaire aujourd’hui ?*»*,* et cettequestion génère le plus souvent un temps d’hésitation et, au final, une réponse soit convenue (« *un professionnel du livre et de la culture… »*) soit confuse, mais qui dit bien la difficulté à appréhender le métier dans sa réalité à la fois concrète et protéiforme, y compris venant de ceux qui ambitionnent de l’exercer.

Pour faire le lien avec le **3ème lieu**, j’observe que si ce concept a eu pour effet positif de **mobiliser un peu plus l’attention des bibliothécaires sur l’usager** (et je tiens toujours pour ma part à rappeler, dans mes formations consacrées aux politiques documentaires, que la bibliothèque n’a pas seulement pour fonction de vivre avec des collections mais avec aussi avec des publics), le concept de 3ème lieu a dans un même temps contribué selon moi à **amoindrir sinon à vider la bibliothèque de son sens 1er** qui, rappelons-le, est la diffusion et la médiation publique des connaissances, soit une mission qui requiert des compétences spécialisées, qui exige une qualification professionnelle dûment établie. Les cafés, idéa stores et autres espaces citoyens informels étant considérés comme des 3èmes lieux, on peut donc en conclure que la bibliothèque 3ème lieu n’a pas besoin de bibliothécaires pour exister en tant que telle, que ses missions sont en grande partie solubles dans le grand bain de la convivialité joyeuse et de l’œcuménisme social.

Qu’on ne se méprenne pas sur mes propos, qui ne procèdent aucunement d’une nostalgie du modèle traditionnel des bibliothèques. Mais autant nous avons pu nous figer sur nos compétences techniques et sur une posture de « gardiens du temple » en nous fermant à l’évolution des technologies et des usages culturels, autant **nous tendons aujourd’hui à déspécialiser et à désinstitutionnaliser notre métier,** en l’élargissant à des fonctions et/ou services qui n’entrent pas dans le champ de nos compétences et de nos missions, allant notamment jusqu’à considérer que le bibliothécaire est d’avantage un acteur social qu’un **médiateur des connaissances**. Comment dans ce cas défendre l’identité du métier et justifier auprès des décideurs le recrutement de personnels qualifiés ? Il y a là un mouvement pour le moins paradoxal.

Je tiens donc à relever le bien-fondé de **l’article 8 de la loi Robert**, qui mentionne que « *Les agents travaillant dans les bibliothèques des collectivités territoriales ou de leurs groupements présentent des qualifications professionnelles nécessaires à l'exercice des missions* ». Et comme cela a été précédemment souligné par Dominique Lahary, il importe de relever que le terme de « qualification », qui requiert l’obtention formelle d’un diplôme ou la réussite à concours, a été justement préféré à celui de « compétences ».

Je plaide pour ma part en faveur d’un modèle d’**organisation apprenante**, soit une organisation qui assure les conditions d’une dynamique continue de la construction des compétences. Ce modèle repose selon moi sur 3 principes et conditions de mise en œuvre :

1. La 1ère condition est d’offrir à tout agent de la bib la possibilité d’**apprendre par lui-même** (de soi par soi). Cette aspiration implique différentes dispositions : la fiche de poste (qui doit permettre un temps consacré à cet exercice d’autoformation), un fonds professionnel diversifié et à jour des productions scientifiques portant sur tous les aspects du métier. Enfin, des supports et outils méthodologiques (fiche domaine, fiche projet, protocoles et autres vade me cum) qui favorisent la maîtrise du métier dans la diversité de ses fonctions.
2. 2ème condition, celle d’offrir à tout agent la possibilité d’**apprendre par les autres** (de soi par les autres), soit un dispositif de formation permettant à l’agent de bénéficier de l’offre de formation continue (+ préparation aux concours) par les organismes publics, associatifs et privés qui sont légion en France, à commencer par les CRFCB. Autre dispositif qui me tient beaucoup à cœur, qu’est le tutorat par les pairs, tel que je l’ai par exemple mis en œuvre dans le réseau de la MIOP il y a 20 ans et qui s’est révélé extrêmement vertueux. Chaque responsable documentaire, avant de se voir confié un domaine de manière autonome, doit passer par la case « Apprenti-responsable documentaire », en bénéficiant d’un tutorat méthodologique d’1 an dispensé par un responsable documentaire expérimenté. Le « diplôme » en poche, le collègue en charge d’une collection devra disposer de l’avis consultatif d’un expert extérieur ainsi qu’échanger avec un ou plusieurs alter-ego de la profession (en charge du même domaine de contenu dans une autre collectivité). J’ajoute qu’un roulement systématique (tous les 4 à 5 ans) est opéré dans l’attribution de gestion des collections et ce, tant pour éviter une appropriation de la collection que pour favoriser la pluralité des regards ainsi alternativement portés sur la constitution et le développement des collections.
3. 3ème condition qui est de permettre à tout agent d’**apprendre aux autres** (de soi vers les autres) : c’est le dispositif de tutorat que je viens de mentionner (en Poldoc ainsi qu’en Poldac), comme cela peut aussi se traduire par des programmes de formation de formateurs réalisés en intra (ex. Apprentissage de la langue des signes, production et animation d’ateliers, lecture à voix haute, EMI…) dans les établissements. De ce point de vue là encore, la mutualisation intercommunale sera des plus soutenantes et bénéfiques.

Une organisation apprenante a donc pour finalité de permettre à tous les agents d’évoluer, de grandir professionnellement mais également de favoriser une culture de la transmission et du partage, soit de **passer d’un rapport possédant à un rapport circulant à ses savoirs et savoir-faire professionnels**.

J’ajoute enfin que ce modèle d’organisation apprenante n’est pas sans questionner le **rapport grade-compétence**, sujet sur lequel je me suis personnellement beaucoup engagé au sein de ma collectivité en donnant le primat de la compétence sur le grade, dans le cadre notamment des fonctions documentaires.

En synthèse, et en guise de prélude à l’intervention de Raphaële Gilbert, si les compétences requises pour exercer le métier de bibliothécaire se sont élargies, diversifiées et pour certaines hybridées, elles doivent à mon sens répondre à 5 grandes exigences :

* Elles doivent être **attentionnelles** : au sens d’une attention continue et vigilante à l’évolution des contenus, des technologies et des usages. Comme au sens d’une attention soutenue aux usagers des bibliothèques.
* Les compétences doivent être **adaptées** : adaptées aux territoires et aux organisations dans lesquelles nous travaillons, aux populations que nous desservons et aux types et niveaux de services que nous rendons à ces populations.
* Les compétences doivent être **partagées** : entre pairs, avec les partenaires éducatifs, sociaux et culturels du territoire mais également avec les experts extérieurs pour les professionnels en charge des domaines de contenu. Sur cette dynamique de partage, je veux rappeler l’importance de la production d’écrits et des ressorts méthodologiques sans lesquels la transmission et le transfert de compétences ne peuvent se produire efficacement et collectivement.
* 4ème exigence : les compétences doivent être **évolutives** : au sens où elles ne sont jamais figées, accomplies ou fermées sur elles-mêmes. Notre métier est au cœur de la société de l’information et de la connaissance et nous devons à ce titre être toujours en phase avec son évolution, sinon participer de son évolution.
* Enfin, les compétences doivent être **stratégiques** : et cette exigence doit s’appliquer tant aux fonctions documentaires que culturelles, communicationnelles, informatiques ou organisationnelles.
1. **La question de la censure et du pluralisme < Politique documentaire**

Je voudrais avant tout rendre hommage à **Bertrand Calenge** (ce grand initiateur des politiques documentaires en France) car je mesure le contentement qui serait le sien s’il était encore parmi nous en lisant **l’article 7** de la loi Robert qui mentionne que « *Les bibliothèques des collectivités territoriales ou de leurs groupements élaborent les orientations générales de leur politique documentaire, qu'elles présentent devant l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou du groupement et qu'elles actualisent régulièrement* »

Je me réjouis à mon tour de cette disposition qui institue enfin la **politique documentaire comme une fonction cardinale** de notre métier, en même temps qu’elle accompagne un **mouvement de retour vers les collections et les contenus**, au-delà des questions d’aménagement d’espace et de convivialité d’accès.

Il importe en effet de rappeler que **la bibliothèque n’est pas un espace culturel quelconque**, que cet équipement public a pour mission essentielle de servir la population qu’il dessert en répondant à ses besoins cognitifs, en lui permettant de s’approprier des savoirs. Et dans ce cadre de mission et de service, **le noyau dur (mais non exclusif) de l’activité du bibliothécaire reste à mon sens celui de la collection**, « *si l’on accepte de considérer cette dernière non comme un fonds documentaire, mais comme un creuset vivant et actif d’échanges constants entre le savoir et les publics* » (B. Calenge).

Le fait de prescrire l’élaboration d’une politique documentaire sous la forme d'un document d’orientation générale soumis à l’avalisation de l'autorité territoriale est un élément important car cela en rappelle non seulement la dimension contractuelle mais aussi la valeur démocratique, puisque la politique documentaire peut ainsi être portée (fut-ce sous une forme plus synthétique) à la connaissance des citoyens. Pour autant, je connais bien des établissements qui ont rédigé une charte générale des collections, en s’adossant principalement aux grands principes du manifeste de l’UNESCO et à la charte du Conseil Supérieur des Bibliothèques, mais ces établissements se sont malheureusement contentés de ces documents très généraux, n’ont construit au sein de leurs équipes aucun dispositif de politique documentaire contextuelle et raisonnée, que ce soit sur les plans scientifique, méthodologique ou organisationnel. J’observe malgré tout que cette dynamique, rendue désormais incontournable par la mise en réseau des bibliothèques publiques, en plus de se voir formellement renforcée par la caution institutionnelle de la Loi Robert, est bien à l’œuvre dans l’ensemble du territoire français et ce, quels que soient les types et niveaux d’établissements ou contextes de population.

Autre disposition importante de la loi Robert, qui met justement l’accent, dans son **article 5**, sur les **questions de pluralisme et de censure**, en mentionnant que, je la cite « *Les collections des bibliothèques des collectivités territoriales ou de leurs groupements sont pluralistes et diversifiées. Elles représentent, chacune à son niveau ou dans sa spécialité, la multiplicité des connaissances, des courants d'idées et d'opinions et des productions éditoriales. Elles doivent être exemptes de toutes formes de censure idéologique, politique ou religieuse ou de pressions commerciales* ».

Comme j’ai eu l’occasion de le développer dans le dernier numéro du BBF et ce, à contre-courant de ce qu’il est convenu de croire dans la profession, je considère que ce n’est pas le pouvoir politique qui tend à intervenir ou à faire pression sur les choix d’acquisitions des bibliothécaires. Sans vouloir négliger la charge symbolique qu’a représentée il y a maintenant plus de 20 ans l’intervention de quelques élus dans des communes du sud-est de la France, c’est là un vieil arbre qui cache la forêt, celle-ci étant composée dans son immense majorité d’élus qui ne se préoccupent pas ou très peu des collections et services de leur bibliothèque. Et ce désintérêt est précisément ce qui pose problème à mes yeux, car la bibliothèque ne saurait être une république indépendante, étanche au regard du politique, qui rappelons-le, ne fait que déléguer à la direction de la bibliothèque la gestion administrative et fonctionnelle de cet établissement public.

Fort de mon expérience de praticien mais plus encore de formateur dans un très grand nombre de bibliothèques (j’ai à ce titre formé plus de 3000 bibliothécaires en France métropolitaine et dans les DOM-TOM), je peux affirmer que **le défaut de pluralisme, comme les actes de censure sont bien plus le fait des bibliothécaires que des élus** et cela tient principalement à l’absence de formalisation, d’évaluation et de contractualisation dans les procédures d’acquisition et de gestion des collections des bibliothèques publiques.

Le pluralisme, ce n’est pas la pluralité des sujets mais la pluralité des opinions, c’est le fait de confronter à toute thèse, une contre-thèse. Et **ce pluralisme de principe, il faut le rendre effectif**, en interrogeant les domaines de contenu les plus sensibles des collections de la bibliothèque (et ils sont légion : la politique, le droit, la religion, la médecine, l’éducation, la science, la psychologie, l’environnement, etc.), et en corrigeant ce qui mérite de l’être ; Et ce faisant, de **permettre à l’usager de se forger son propre avis**, de développer une pensée véritablement autonome et critique.

Cette exigence n’est pas sans poser quelques difficultés car la censure avance masquée et les bibliothécaires n’y font pas exception, ne sont pas immunisés contre les biais idéologiques dont chacun d’entre nous est plus ou moins porteur. Mais les médiateurs de la connaissance se doivent d’être, au même titre que les enseignants, « ***les dignes héritiers de l’esprit des Lumières*** » (B. Calenge), et peut-être devrions à cet égard afficher dans les espaces internes de chaque bibliothèque publique cette très belle formule de Jean-Luc Gautier-Gentès :

« *Mon bibliothécaire idéal, [...] c'est un homme qui, le soir venu, quitte sa bibliothèque pour aller combattre des idées dont il a veillé, dans la journée, à ce qu'elles soient représentées dans les collections*. »

La question du pluralisme, comme celle de la censure, requiert par conséquent **un état d’esprit autant qu’une démarche raisonnée et formalisée**, à l’opposé des pratiques empiriques et intuitives qui dominent encore aujourd’hui dans notre profession et qui ne sont pas l’apanage, loin s’en faut, des bénévoles.

On revient là à la question des compétences professionnelles nécessaires à la mise en œuvre d’une politique documentaire. Un professionnel en charge d’un domaine de contenu, soit **un responsable documentaire, est tout sauf un « acquéreur »** (terme que je propose de bannir définitivement du lexique du métier) car ses fonctions ne se limitent pas à de l’achat, elles couvrent le vaste champ de la veille informationnelle, de la sélection des contenus (qui ne sont pas que des acquisitions), de la gestion des contenus, de la production des contenus et enfin de la médiation. Je ne vois objectivement aucune différence entre un acquéreur de BD ou de polar ou de jazz et une personne amatrice de ces mêmes domaines à titre personnel. Cette personne peut remplacer le bibliothécaire acquéreur au débotté, sans grande difficulté. Elle saura choisir des titres avec la même efficacité et le même esprit d’expertise sur les contenus. En revanche, si je parle à cette personne de charte documentaire, de plan de classement, de protocole d’exemplarisation, de désherbage, d’âge médian, de taux de rotation ou encore d’hybridation des collections, elle va me demander : « *C’est quoi tout ça ? ».* Je lui répondrai alors simplement que c’est là mon métier. Ce qui fait le métier, c’est la **méthodologie de travail**, à condition bien sûr que la méthode serve l’exécution, produise de l’action, tout en favorisant l’acquisition et la transmission des savoirs et des savoir-faire professionnels. De même que l’amateur d’art ne saurait prétendre remplacer un conservateur de musée pour enrichir et diffuser les collections dont il a la charge, de même qu’un passionné d’art dramatique ne saurait définir et choisir la programmation d’un théâtre en lieu et place de son directeur ou de sa directrice artistique, un usager des bibliothèques, si passionné ou même expert soit-il dans un domaine de connaissance, ne saurait remplacer un bibliothécaire exerçant une responsabilité documentaire, dans le large périmètre de missions et d’activités appliqué à cette fonction et avec toute l’exigence scientifique et méthodologique que celle-ci requiert.

J’ai souvent lu ou entendu que la bibliothèque devait renoncer à tout esprit ou action de prescription. C’est là un non-sens car toute offre documentaire, **toute collection est par définition une prescription**. Il convient à mon sens au contraire de réhabiliter cette notion en en portant à la connaissance des usagers les motifs et les conditions scientifiques et méthodologiques d’élaboration, tant en termes d’exclusion que d’inclusion, car choisir aujourd’hui, c’est de plus en plus renoncer, c’est de plus en plus exclure, c’est de plus en plus élire. Et cette élection, cette proposition ne saurait être ni le produit ni la somme des subjectivités individuelles, autrement-dit le tribut des « acquéreurs ». Elle doit être la traduction d’une **intersubjectivité raisonnée**, soit l’aboutissement d’un travail réfléchi, formalisé et contractualisé. Je cite là encore Bertrand Calenge « … *prescrire la bibliothèque pour faire démocratie, bien loin de se couper du monde, c’est en somme réinventer un moyen d’être au monde. »*

J’ajoute que dans le contexte de désintermédiation et de remise en cause des énoncés de savoir que j’ai précédemment invoqués, l’enjeu est plus que jamais d’apprendre à construire des réseaux de savoirs, comme autant de « **points certifiants** » dont la bibliothèque, au même titre que l’école, fait plus que jamais prioritairement partie.

Je veux terminer sur ce propos. Bien que j’ai insisté sur la question des compétences et sur le primat de la qualification professionnelle, bien que je considère que c’est là la condition nécessaire pour exercer légitimement, efficacement et dignement le métier de bibliothécaire, ce n’est pas encore, à mes yeux, une condition suffisante. Je livre donc à votre réflexion ces très beaux mots du peintre Edouard Manet, dont j’ai fait depuis longtemps mon viatique professionnel :

*« Il ne suffit pas de connaître son métier, il faut encore être ému »*