

Rapport à madame la ministre de la culture

---

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

N° 2022-034 – février 2022

*Inspection générale de l'éducation,  
du sport et de la recherche*

## **La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales**

**Février 2022**

**Philippe MARCEROU**

Christian BIGAUT  
Isabelle DUQUENNE  
Françoise LEGENDRE

*Inspecteurs généraux de l'éducation,  
du sport et de la recherche*

## SOMMAIRE

<b>Synthèse .....</b>	<b>1</b>
<b>Liste des recommandations .....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>Préambule méthodologique .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Le bénévolat en bibliothèques : une activité peu encadrée par le droit, mais un contentieux limité .....</b>	<b>4</b>
1.1. Une activité définie de gré à gré entre les collectivités territoriales et les bénévoles .....	4
1.1.1. <i>Des caractéristiques exigées pour obtenir la reconnaissance d'une situation de bénévolat .....</i>	<i>4</i>
1.1.2. <i>Les chartes visant à donner un cadre aux droits et obligations des parties .....</i>	<i>5</i>
1.1.3. <i>Des contrats entre les bénévoles et les collectivités.....</i>	<i>6</i>
1.2. Une activité peu encadrée par le droit sauf par des textes à portée générale.....	6
1.2.1. <i>Des textes généraux.....</i>	<i>7</i>
1.2.2. <i>Des textes réglementaires particuliers applicables « par extension » aux bénévoles.....</i>	<i>8</i>
1.3. Quelques rares affaires contentieuses.....	11
1.3.1. <i>La requalification de l'activité bénévole en contrat de travail .....</i>	<i>12</i>
1.3.2. <i>La requalification de l'activité bénévole au plan fiscal.....</i>	<i>14</i>
1.3.3. <i>Une absence de contentieux .....</i>	<i>15</i>
1.4. Pour une convention-type des collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques appelée « Convention de bénévolat » .....	15
<b>2. Les collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques territoriales : une population nombreuse mais mal connue .....</b>	<b>17</b>
2.1. Un groupe peu homogène de 70 000 personnes environ .....	17
2.1.1. <i>Équivalents temps plein .....</i>	<i>17</i>
2.1.2. <i>Répartition sur le territoire.....</i>	<i>17</i>
2.2. Caractéristiques sociologiques .....	19
2.2.1. <i>Âge .....</i>	<i>19</i>
2.2.2. <i>Sexe .....</i>	<i>20</i>
2.2.3. <i>Profession, secteur d'activité, niveau de diplôme .....</i>	<i>20</i>
2.3. Pratique du bénévolat.....	21
2.3.1. <i>Ancienneté en tant que bénévole.....</i>	<i>21</i>
2.3.2. <i>Autres activités bénévoles.....</i>	<i>21</i>
<b>3. Encadrer le bénévolat : les bibliothèques départementales au centre du dispositif .....</b>	<b>22</b>
3.1. Aider les collectivités territoriales à connaître et gérer les bénévoles.....	22
3.1.1. <i>Faire connaître outils et textes de référence .....</i>	<i>22</i>
3.1.2. <i>Conditionner l'attribution des aides départementales à la professionnalisation des titulaires et des bénévoles .....</i>	<i>27</i>

3.1.3.	<i>Des systèmes d'aides fortement conditionnés</i> .....	27
3.2.	Aider les bénévoles à prendre une part active dans l'organisation des bibliothèques : intégrer, former, informer .....	27
3.2.1.	<i>Quelques données de base</i> .....	27
3.2.2.	<i>Associer les bénévoles</i> .....	28
3.2.3.	<i>Former les bénévoles</i> .....	29
<b>4.</b>	<b>Les bénévoles occupent des fonctions variées au sein des bibliothèques territoriales</b> .....	<b>43</b>
4.1.	Les bénévoles, des bibliothécaires à part entière ? .....	44
4.1.1.	<i>Quelles fonctions exercent les bénévoles avec ou sans formation ?</i> .....	44
4.1.2.	<i>Quel emploi du temps ? Quotité et régularité de temps de présence des bénévoles</i> .....	48
4.2.	Souhaits et aspirations des bénévoles .....	48
4.2.1.	<i>Devenir bibliothécaire titulaire</i> .....	48
4.2.2.	<i>Évoluer dans la bibliothèque en tant que bénévole</i> .....	50
	<b>Conclusion</b> .....	<b>51</b>
	<b>Annexes</b> .....	<b>53</b>

## SYNTHÈSE

L'étude<sup>1</sup> intitulée *La place et le rôle des bénévoles en bibliothèques territoriales* a été inscrite au programme de travail pour l'année scolaire et universitaire 2019-2020 de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Elle a été menée pendant la pandémie de Covid-19, ce qui a fortement contraint les méthodes d'investigation envisagées : collecte de sources à distance, administration de deux questionnaires, faible recours à des visites et à des rencontres, etc.

Sans confondre « bénévoles » et « volontaires », tout en constatant que les bénévoles représentent l'écrasante majorité des collaborateurs occasionnels, la mission d'inspection a souhaité suivre l'avis du 24 février 1993 du Conseil économique et social (CES) qui considérait le bénévole comme « *une personne qui s'engage librement pour mener une action non-salariée en direction d'autrui, en-dehors de son temps professionnel et familial* ». Les bénévoles qui exercent dans des bibliothèques en régie sont, par conséquent, des « collaborateurs occasionnels du service public », notion qui a fait l'objet d'une abondante jurisprudence.

Environ 70 000 personnes sont aujourd'hui engagées dans une action de bénévolat en bibliothèques territoriales, chiffre que la mission n'a pas souhaité augmenter des quelque 20 000 personnes qui exercent dans le réseau associatif « Lire et faire lire » et des quelque 10 000 autres qui ont une action de développement du livre et de la lecture dans divers cadres associatifs. Ces 70 000 personnes représentent environ 12 000 équivalents temps plein. Dans de nombreuses collectivités territoriales de moins de 5 000 habitants, leur présence permet – et souvent, conditionne – l'ouverture et le fonctionnement courant des bibliothèques ; dans d'autres collectivités, plus grandes, le recours à des bénévoles ou à des volontaires est plus limité. La répartition géographique du bénévolat dans les bibliothèques territoriales n'est pas homogène : phénomène rural, il est plus fréquent à l'ouest de la France, plus réduit au sud-est et limité dans les grandes villes et leurs banlieues.

Nombreuse, la population des bénévoles est hétérogène en termes de formation initiale, de connaissance des métiers de la documentation, d'âge, de parcours, d'implication dans la vie collective, etc. Elle constitue néanmoins une force sur laquelle les bibliothèques territoriales – notamment les plus petites d'entre elles – doivent s'appuyer. Les aspirations des bénévoles et volontaires sont diverses et dépendent de ce qui motive leur engagement, notamment l'altruisme, le militantisme, ou encore le souhait de professionnalisation ou de reconversion.

La question de la relation qu'entretiennent les bénévoles avec la collectivité territoriale qui les « emploie » constitue le centre de la problématique de ce rapport. Se posent de nombreuses questions au sujet des responsabilités des collectivités territoriales et des liens entre le personnel titulaire des bibliothèques et les bénévoles et volontaires : chaîne hiérarchique, déontologie, obligations réciproques, statut, etc. L'étude menée par l'inspection conduit à des préconisations d'ordre juridique et à l'élaboration d'une convention-type qui permettra aux collectivités qui souhaitent renforcer la sécurité juridique du lien qu'elles entretiennent avec les bénévoles de disposer d'un corpus de textes transposables.

Le rôle des bibliothèques départementales auprès des collectivités territoriales qui ont recours à des bénévoles a été particulièrement étudié par la mission. Il s'est agi de voir en quoi et comment les bibliothèques départementales aident les communes et les groupements de communes à former les bénévoles et comment elles jouent un rôle essentiel dans la nécessaire acculturation de cette population nombreuse à ce métier.

---

<sup>1</sup> En 2011, la direction du livre et de la lecture du ministère de la culture avait demandé une étude à Mme Marie-Christine Pascal sur un sujet analogue. Cette étude n'a pas été publiée.

## Liste des recommandations

### Recommandation n° 1 (ministère de la culture)

Adopter et diffuser une convention-type du bénévolat en bibliothèques territoriales et assurer une veille juridique des textes applicables.

### Recommandation n° 2 (bibliothèques départementales)

Améliorer la connaissance que les bibliothèques départementales peuvent avoir des bénévoles qui exercent sur leur territoire, notamment au moyen d'enquêtes.

### Recommandation n° 3 (bibliothèques départementales)

Conditionner l'attribution des aides départementales destinées aux communes à la professionnalisation des titulaires et des bénévoles.

### Recommandation n° 4 (bibliothèques départementales)

Systématiser la formation de formateurs de bénévoles en bibliothèque départementale.

### Recommandation n° 5 (ministère de la culture et bibliothèques départementales)

Favoriser la formation la plus large possible des bénévoles, mettre en place et diffuser une formation de base en ligne.

## Introduction

La mission collective intitulée « La place et le rôle des bénévoles en bibliothèques territoriales » est inscrite au programme de travail 2019-2020 de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Cette étude fait suite à une première enquête non publiée réalisée en 2011 par Mme Marie-Christine Pascal (ministère de la culture et de la communication, service du livre et de la lecture). Des rapports généraux sur le livre et la lecture (Sylvie Robert, 2015<sup>2</sup> ; Érik Orsenna et Noël Corbin, 2018<sup>3</sup>) ont évoqué l'importance du bénévolat sans toutefois apporter une approche systématique.

Le présent rapport a pour ambition d'examiner le cadre juridique au sein duquel les collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques territoriales exercent leur activité, de dresser un portrait de groupe des quelque 70 000 personnes qui le composent, d'examiner le rôle des bibliothèques départementales dans l'accompagnement des bénévoles, puis d'étudier les fonctions occupées par les collaborateurs occasionnels dans les bibliothèques territoriales. Il s'attachera à formuler quelques recommandations pratiques, notamment à destination des collectivités territoriales qui bénéficient de la collaboration de bénévoles et se doivent d'encadrer les activités multiples et diversifiées de leurs collaborateurs occasionnels.

## Préambule méthodologique

Organisée, pour l'essentiel, pendant la période de la crise sanitaire, la collecte des données nécessaires à la conduite de la mission a été faite en premier lieu par le biais de recueil d'informations issues de deux questionnaires alors que le projet initial de la mission d'inspection avait été de rencontrer des acteurs de terrain.

Pour mener à bien son analyse, la mission a néanmoins interrogé une grande variété d'acteurs<sup>4</sup> qui relèvent des collectivités territoriales, des associations qui structurent le bénévolat et du ministère de la culture. Quelques déplacements, notamment en marge d'inspections de contrôle ou à la suite de celles-ci, ou de manière plus libre, ont été effectués : ils ont permis une approche pratique des questions posées par le bénévolat en bibliothèques publiques. Grâce à quelques réunions en visioconférence, les points de vue de plusieurs directions de bibliothèques départementales et d'associations professionnelles ont été recueillis.

La mission d'inspection a procédé à une collecte complète des données disponibles concernant le bénévolat sur les sites internet des bibliothèques départementales : cette collecte a notamment été utile pour appréhender les questions de diffusion de documents à caractère juridique et pour regrouper des données sur les formations dispensées aux bénévoles. La mission a également administré deux questionnaires<sup>5</sup> diffusés par l'intermédiaire de l'Association des bibliothécaires départementaux, l'un destiné aux bibliothèques départementales elles-mêmes, l'autre aux bibliothèques municipales et intercommunales choisies par les bibliothèques départementales. En outre, elle a pu s'appuyer sur les statistiques élaborées par le ministère de la culture dans le cadre de l'observatoire de la lecture publique et lui commander des statistiques spécifiques et l'élaboration de ratios complexes. Une exploitation systématique des rapports d'inspection récents concernant les bibliothèques départementales s'est avérée utile. Enfin, la mission a pu utiliser l'enquête menée en 2018 par la bibliothèque départementale des Bouches-du-Rhône sur la question des bénévoles en bibliothèques publiques.

---

<sup>2</sup> Adaptation et l'extension des horaires des bibliothèques publiques en France (novembre 2015).

<sup>3</sup> Voyage au pays des bibliothèques : lire aujourd'hui, lire demain, rapport remis au président de la République (février 2018).

<sup>4</sup> Voir l'annexe n° 2.

<sup>5</sup> Voir l'annexe n° 5 et l'annexe n° 6 qui donnent respectivement le texte des questionnaires et leur dépouillement.

## 1. Le bénévolat en bibliothèques : une activité peu encadrée par le droit, mais un contentieux limité

Le bénévolat – engagement libre pour mener à bien une action ni salariée, ni soumise à une obligation légale, en dehors du temps professionnel éventuel et du temps familial – ne dispose pas, à la différence de nombreuses autres activités, d'un statut ni même d'une reconnaissance officielle. Le bénévolat est pourtant essentiel au fonctionnement de très nombreuses bibliothèques, notamment dans les zones rurales. Il constitue un engagement désintéressé dont seuls certains aspects ont été, au fil du temps, régis par le droit.

### 1.1. Une activité définie de gré à gré entre les collectivités territoriales et les bénévoles

Afin de « lier » les deux parties, sans qu'il y ait un lien de subordination, ni contrepartie financière à l'activité, une convention de bénévolat, qui, sans s'apparenter à un contrat de travail, fixera les droits et obligations entre l'association ou la collectivité territoriale et le bénévole, constituera l'acte d'engagement réciproque. Ce texte s'efforcera de concilier deux principes contradictoires : le désir des bénévoles de rester libres de la gestion de leur temps et leur besoin de régularité et, pour la collectivité, la nécessité d'une présence exigée par le principe de continuité du service public.

#### 1.1.1. Des caractéristiques exigées pour obtenir la reconnaissance d'une situation de bénévolat

En l'absence de qualification juridique générique posée par un texte général, l'alinéa 2 de l'article 12 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif<sup>6</sup>, disposant que « *la situation de bénévole s'apprécie en particulier au regard de l'absence de rémunération ou d'indemnisation et de l'inexistence d'un quelconque lien de subordination entre le bénévole et l'association* », s'applique. Ce texte a posé deux caractéristiques qui entraînent la reconnaissance d'une situation de bénévolat.

##### 1.1.1.1 Première caractéristique : l'exercice d'une activité sans contrepartie, et donc désintéressée

Les activités de bénévolat s'inscrivent au titre des activités désintéressées, à la différence du salariat qui s'inscrit au titre d'un travail rémunéré. Il en résulte qu'aucune rémunération tant en espèces qu'en nature n'est délivrée aux bénévoles, sauf un dédommagement lié aux frais engagés pour exercer l'activité (frais de déplacement avec des indemnités kilométriques, frais de repas, etc.)<sup>7</sup>.

La jurisprudence a très exceptionnellement accepté qu'un bénévole reçoive, dans des circonstances particulières, un pécule et des avantages en nature sans que ceux-ci n'impliquent une relation salariée entre le bénévole et l'association<sup>8</sup>. Si un accident du travail d'un collaborateur bénévole du service survient, la responsabilité de l'établissement public peut être engagée en l'absence de faute.

L'arrêt concerné dénie l'existence d'un contrat de travail, au motif que le bénévole s'était « *soumis aux règles de vie communautaires qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale des compagnons et qui est exclusive de tout lien de subordination* ».

Pour le remboursement des frais, le bénévole dispose de deux options : il peut, soit demander le remboursement de ses frais – les dépenses doivent être réelles et justifiées par des factures et proportionnées à la tâche effectuée –, soit renoncer au remboursement de ses frais et, dans ce cas, il peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu<sup>9</sup>. La réduction d'impôt sur le revenu n'est possible que si elle entre dans une des catégories listées. Le ministère chargé des finances rappelle que le bénévolat « *se caractérise par la participation à l'animation et au fonctionnement d'[une] association sans contrepartie ni aucune rémunération sous quelque forme que ce soit* ».

<sup>6</sup> Journal officiel de la République française (JORF), n° 121 du 25 mai 2006.

<sup>7</sup> Cf. décret n° 2006-1206 du 29 septembre 2006 relatif aux titres-repas du volontaire et aux chèques-repas du bénévole, frais d'hébergement, frais d'acquisition de matériel(s).

<sup>8</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 9 mai 2001, « Emmaüs », pourvoi n° 98-46.158.

<sup>9</sup> Document écrit – Reçu titre des dons à certains organismes d'intérêt général, article 200, 238 bis et 978 CGI- CERFA n° 11580-04 concernant la renonciation qui acte l'abandon du remboursement des frais. L'association ou la collectivité territoriale émet le reçu fiscal que le bénévole joint dans sa déclaration de revenus (formulaire 2042 RIC).

#### 1.1.1.2 Deuxième caractéristique : l'absence d'un quelconque lien de subordination

La conséquence est la possibilité pour le bénévole de mettre un terme à son engagement sans procédure, préavis, ni dédommagement. C'est aussi le critère distinctif avec le contrat de travail qui contient un lien de subordination juridique et donne lieu à des indemnités. Le bénévole ne reçoit pas d'ordre et ne peut être sanctionné comme un salarié. La participation du bénévole est volontaire.

#### 1.1.1.3 Troisième caractéristique, implicite : l'effectivité de l'engagement

Les juges n'exigent pas l'existence d'un écrit pour reconnaître à la victime la qualité de bénévole, mais vérifient la « participation effective à une mission de service public ». Un bénévole est censé consacrer au moins deux heures en moyenne par semaine à son activité. La faible durée du travail mensuel n'est pas, en soi, caractéristique du bénévolat. De même, un « contrat ou une convention de bénévolat » est insuffisant pour entraîner la qualification de bénévole : le juge n'est pas lié par l'écrit et vérifie les conditions d'exécution de la relation. L'absence de fondement juridique du travail du bénévole, dès lors qu'il s'agit d'un travail effectué de façon régulière et non ponctuelle et en l'absence d'association à laquelle sont rattachés les bénévoles, a conduit le doyen de l'inspection générale des bibliothèques, devant le risque de voir cette situation qualifiée de « travail dissimulé », à interpellier la sous-direction des affaires juridiques du ministère chargé de la culture, courrier sans réponse à ce jour<sup>10</sup>.

La situation des demandeurs d'emploi qui exercent par ailleurs une activité bénévole est régie par l'article L. 5425-8 du code du travail : « tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considérée comme un motif légitime pour écarter l'application des dispositions prévues par l'article L. 5426-2<sup>11</sup> ». Certaines ASSEDIC<sup>12</sup> ont supprimé les indemnités chômage à des demandeurs d'emploi qui exerçaient une activité bénévole, au motif que cette activité ne laissait pas à l'intéressé la disponibilité nécessaire pour la recherche d'un emploi.

### 1.1.2. Les chartes visant à donner un cadre aux droits et obligations des parties

Malgré des chartes-types<sup>13</sup>, dont le titre est fréquemment « charte du bibliothécaire volontaire » par référence à celle élaborée en 1991 et diffusée en 1992 par le Conseil supérieur des bibliothèques (CSB), les bibliothécaires bénévoles demeurent « sans statut ». Parfois ces chartes signées par les parties sont susceptibles d'être une base contractuelle réciproque aux droits et obligations mentionnés. C'est l'équivalent d'un contrat synallagmatique. La charte du CSB (neuf articles) contient le cadre d'intervention du bénévole avec le renvoi au règlement intérieur de la bibliothèque et à celui de la collectivité, la reconnaissance de l'autorité, les droits du bénévole (formation, indemnité de déplacement et, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, remboursements d'achats en librairie), les devoirs du bénévole (respect du programme d'intervention établi et coordonné d'un commun accord) et enfin, le respect du principe de continuité du service public. Les assurances prises par la collectivité de tutelle du bénévole couvrent celui-ci dans ses fonctions pour la bibliothèque et incluent les dommages au mobilier et aux locaux, au public et aux collections, les transports des collections et des personnes ; elles sont prises pour la durée de la convention qui peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie. Près d'un quart des sites internet des bibliothèques départementales mentionnent la charte du CSB soit comme texte applicable à faire signer pour formaliser les engagements réciproques, soit comme modèle de convention, voire de « base de dialogue ». Certains sites mentionnent les documents de France Bénévolat, notamment « Le passeport Bénévole », reconnu par les grands organismes publics, qui est un livret personnel de compétences et de responsabilité retraçant l'expérience et le parcours du bénévole. Les sites internet des bibliothèques départementales mentionnent aussi le « Livret du bénévole. L'essentiel de vos droits » ou « Le guide du bénévolat », édités par le ministère

---

<sup>10</sup> Lettre du 14 janvier 2019.

<sup>11</sup> « Le revenu de remplacement est supprimé par Pôle emploi en cas de fraude ou de fausse déclaration. Les sommes indûment perçues donnent lieu à remboursement ».

<sup>12</sup> Aujourd'hui Pôle emploi depuis la fusion en 2008 des ASSEDIC (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) et de l'Agence nationale pour l'emploi.

<sup>13</sup> Charte du bibliothécaire volontaire, Conseil supérieur des bibliothèques (1992). <https://www.enssib.fr/bibliothèque-numerique/notices/1973-charte-du-bibliothecaire-volontaire>

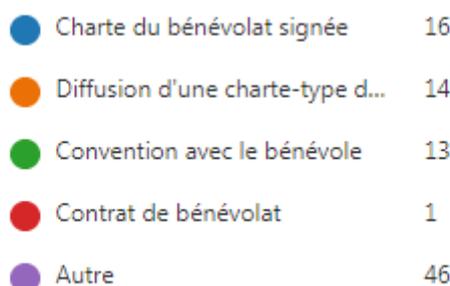
de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en avril 2011.

La charte de bénévolat est un engagement moral. Elle consacre des signes de reconnaissance comme la certification d'activités bénévoles. Ce texte n'a pas fait l'objet de contestations et elle ne contient d'ailleurs pas de moyens de faire une contestation juridique. Elle a une valeur pédagogique et vise à favoriser des relations exemplaires.

### 1.1.3. Des contrats entre les bénévoles et les collectivités

L'enquête menée auprès des bibliothèques municipales a permis d'établir la proportion des collectivités qui proposent aux bénévoles de signer un texte ou, au moins, d'en prendre connaissance : la moitié des communes et des structures intercommunales qui ont répondu à l'enquête ont déclaré proposer une charte, un contrat ou une convention aux bénévoles.

Schéma n°1 : documents proposés aux bénévoles sur le site internet des bibliothèques départementales



Source : mission d'inspection, questionnaire d'enquête adressé aux bibliothèques municipales et intercommunales, 2021

## 1.2. Une activité peu encadrée par le droit sauf par des textes à portée générale

En l'absence d'un texte général de caractère statutaire prévoyant et encadrant les droits et obligations des bénévoles, en raison de la diversité des situations, quelques textes ponctuels concernant des agents publics ont été appliqués par extension à cette catégorie informelle de collaborateurs du service public. Ces textes, avec la jurisprudence, ont pallié le vide juridique, en apportant des réponses partielles aux problèmes posés.

L'hétérogénéité des informations présentes sur les sites internet des bibliothèques départementales souligne l'absence d'une réglementation régissant les bénévoles, que le service public soit géré en régie directe ou qu'il fasse l'objet d'une délégation de service public à une association.

La régie directe consiste en la création de services gérés directement par l'autorité délibérante de la collectivité qui a décidé de leurs créations. La régie n'a pas la personnalité morale ; elle emprunte celle de la personnalité publique qui gère le service. Le directeur a un simple rôle d'exécution et l'exécutif territorial représente le service en justice. Dans ce cas, de loin le plus fréquent en bibliothèque territoriale, le droit public régit les relations entre la collectivité et les bénévoles.

La délégation de service public consiste à confier la gestion du service public à une personne privée, en l'occurrence une association. Une convention, parfois qualifiée de délégation de service public, est établie

entre la collectivité et l'association. Le droit privé régit les relations entre l'association et les bénévoles. Dans ce cas, très minoritaire, des conventions de partenariat entre départements et communes déléguant le service de lecture publique recommandent la « *formalisation de l'engagement de bénévoles par la signature d'une charte du bibliothécaire bénévole* ».

### 1.2.1. Des textes généraux

De multiples textes, tant généraux que particuliers, sont intervenus pour reconnaître les collaborateurs du service public.

#### **Une absence de statut de bénévole, mais une définition communément admise : l'avis du Conseil économique et social.**

Le CES a adopté le rapport sur *L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie* de Marie Thérèse Cheroutre du 14 juin 1989 et un avis dudit conseil en date du 24 février 1993. Il en résulte une définition, non juridique, mais communément admise du bénévolat, ce qui explique les incertitudes de qualification.

Selon l'avis du CES du 24 février 1993, il convient de distinguer le bénévole du volontaire<sup>14</sup>.

Le terme « bénévole » définit « *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* ».

La comparaison des critères qualifiant les bénévoles et les volontaires permet de constater un point commun, le désintéressement financier, mais aussi des différences ; le bénévolat – notion plus floue et moins encadrée juridiquement – est un engagement libre, n'a pas d'obligation d'horaire, pas de condition d'âge, tandis que le volontariat implique d'avoir 16 ans et résulte d'un engagement contractuel pour une durée définie qui, de plus, est exclusif. En compensation, le volontaire peut obtenir des indemnités et une couverture sociale. Selon l'avis du Conseil économique et social, le bénévole ne dispose d'aucune contrepartie et se trouve lié par deux engagements moraux : respecter le règlement et passer du temps pour une cause. La qualification de volontaire est plus exigeante, mais plus génératrice de contreparties que celle, plus libre, de bénévole. Ainsi, dans le dégradé des activités réglementées au titre des droits et obligations, on trouve le fonctionariat régi par le statut général de la fonction publique, et le salariat régi par le code du travail, puis le volontariat et, enfin, le bénévolat.

Ces éléments d'une précision toute relative ont conduit à l'adoption d'un avis du Haut Conseil à la vie associative (HCVA) intitulé *Document d'orientation du HCVA sur le socle commun du bénévolat*, du 13 mars 2014, qui explicite et donne un cadre unanimement reconnu pour le bénévolat associatif<sup>15</sup>.

Cette succession d'avis collationnant les éléments épars de la situation de bénévole ne remplacent pas l'obtention d'un statut posant clairement les droits et devoirs de cette catégorie de collaborateur du service public. En revanche, les codes de déontologie ont l'ambition de fonder le respect de l'application des droits et devoirs proclamés notamment pour les volontaires et les bénévoles qui, parce qu'ils ne sont pas salariés, ne sont pas régis par les dispositions du code du travail.

#### **Les codes de déontologie professionnelle : vers une relation quasi-juridictionnelle ?**

---

<sup>14</sup> Avis du Conseil économique et social du 24 février 1993 cité dans le Guide du bénévolat (2018-2019)

[https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_du\\_benevolat.pdf](https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_du_benevolat.pdf)

<sup>15</sup> Document d'orientation du HCVA sur le socle commun du bénévolat.

[http://associations.gouv.fr/IMG/pdf/hcva\\_socle\\_commun\\_benevolat2014.pdf](http://associations.gouv.fr/IMG/pdf/hcva_socle_commun_benevolat2014.pdf)

À l'instar de nombreuses professions, le code de déontologie du bibliothécaire de 2003, dont la dernière version a été adoptée par l'assemblée générale de l'Association des bibliothécaires de France le 16 novembre 2020 – notamment pour prendre en compte la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles du 20 octobre 2005 –, a pour objectif d'être un guide que la profession des bibliothécaires se donne publiquement à elle-même et qui est destiné « *aux personnels des bibliothèques relevant d'un service public, quelle que soit leur nature juridique, et peut servir d'inspiration pour les autres* ». La valeur de ce « code » n'est pas d'être une source de droit directement opposable à l'instar des codes approuvés par le Parlement qui fondent des droits et devoirs invocables juridiquement. Ce code détaillé, d'origine associative, pose néanmoins des principes en matière de droits et obligations pour tous types de bibliothèques publiques (bibliothèques municipales, départementales, universitaires) ou privées recevant du public, que la profession s'engage à mettre en application. Ce code revendique les bibliothèques comme des lieux de liberté où l'utilisateur doit trouver les réponses aux questions relatives à la culture et une information plurielle.

Il existe un autre code de déontologie, conçu dans un cadre associatif européen<sup>16</sup> et adopté en juin 1999 par des associations professionnelles de neuf pays de l'Union européenne dont, pour la France, l'Association des documentalistes et bibliothécaires spécialisés (ADBS) : élaborée par des institutions représentatives, la déontologie constitue l'affirmation de la contrepartie de l'indépendance des bénévoles.

La déontologie est entendue comme les règles de comportement qui régissent la mission et l'ensemble des devoirs qui s'imposent aux bénévoles dans l'exercice de leurs fonctions<sup>17</sup>. Le manquement à la déontologie est constitutif d'une faute de service. L'entretien déontologique vise à prévenir des problèmes disciplinaires. Les règlements intérieurs peuvent reproduire ces clauses. Les juges peuvent, dans les procédures judiciaires, appliquer les principes inscrits dans les codes lorsque ces principes existent dans des documents juridiques, règlements, contrats, voire en cas de comportements délictueux.

Conçue pour les fonctionnaires territoriaux, leur application a été étendue aux bénévoles pour combler le « vide juridique » les concernant.

### **1.2.2. Des textes réglementaires particuliers applicables « par extension » aux bénévoles**

#### **1.2.2.1 Les frais de déplacement**

Les bénévoles peuvent être défrayés des dépenses qu'ils ont engagées pour l'association ou la collectivité publique. Ces remboursements de frais doivent correspondre à des dépenses réelles et être justifiés par la présentation de justificatifs.

Deux questions font l'objet d'une réglementation et d'un formalisme juridique : la formation et surtout les remboursements de frais. À ce titre, il est rappelé la nécessité d'un ordre de mission et d'une délibération du conseil municipal autorisant le remboursement des frais de formation et de déplacement des bibliothécaires bénévoles<sup>18</sup>. Sont généralement citées quatre sources réglementaires :

#### **Frais de changement de résidence en métropole**

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge du budget de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et certains organismes subventionnés<sup>19</sup>, modifié par le décret n° 2000-928 du 22 septembre 2000<sup>20</sup>. Les trois arrêtés du 22 septembre 2000 fixant les taux d'indemnités forfaitaires de déplacement, le régime des indemnités de

---

<sup>16</sup> <http://www.adbs.fr>

<sup>17</sup> Ces codes de déontologie, pour être respectés et reconnus, impliquent une reconnaissance par une adhésion formelle – une signature matérialisant l'acceptation – et une sanction possible de la profession organisée avec un comité de déontologie doté d'un pouvoir de recommandation au regard des situations concrètes et de sanction si l'autorité valide la recommandation. Dans l'idéal, un comité de déontologie devrait examiner la question qui lui est soumise dans le respect des règles de confidentialité et son avis devrait être adressé à l'autorité administrative et à l'intéressé ; dans les faits, il n'existe pas, à proprement parler, de « comité de déontologie » des bibliothécaires.

<sup>18</sup> Annexe n° 3 : délibération autorisant le remboursement des frais des bénévoles et remboursement de frais liés à la mission du bénévole ;

<sup>19</sup> JORF du 30 mai 1990.

<sup>20</sup> JORF du 23 septembre 2005.

stage et l'expérimentation des nouvelles modalités de prise en charge des frais de déplacement. Ces textes ont servi de base à des exécutifs territoriaux pour indemniser des bénévoles.

### **Frais de déplacement** (modalités de règlement)

Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991<sup>21</sup>.

L'arrêté du 24 avril 2006 portant revalorisation des indemnités kilométriques<sup>22</sup>, l'arrêté du 24 novembre 2006 portant accroissement des indemnités kilométriques<sup>23</sup>, l'arrêté du 28 août 2008 portant revalorisation des indemnités kilométriques.

### **Indemnité de repas**

Le décret n° 2019-1044 du 11 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État<sup>24</sup> fixe le taux de remboursement à 17,50 euros.

L'arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale<sup>25</sup> (indemnité forfaitaire fixée à 615 €).

**Frais de déplacement et nuitée** : le décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État<sup>26</sup> fixe les indemnités kilométriques selon la puissance fiscale du véhicule et les nuitées selon la catégorie de communes.

**Une décision de l'organe de délibération de la collectivité territoriale est exigée par le comptable public** pour autoriser l'exécutif à signer l'ordre de mission puis autoriser le remboursement des frais de déplacement conformément à la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires territoriaux dont l'application est étendue aux bénévoles. De même, l'organe délibératif donne délégation à l'exécutif pour dresser et tenir à jour la liste des bénévoles<sup>27</sup>.

**Modalités nouvelles de prise en charge des frais de déplacement temporaire** : le décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001<sup>28</sup> a récemment modifié les modalités de prise en charge des frais de déplacement en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux. Le décret prévoit que l'organe délibérant de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut prévoir la prise en charge des frais supplémentaires de repas effectivement engagés par l'agent sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur, dans la limite du taux défini aux premier et deuxième alinéas de l'article 7 du décret du 3 juillet 2006 (soit 17,50 euros). Cela signifie que, depuis le 7 juin 2020, l'organe délibérant peut déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents et peut décider de leur remboursement aux frais réels engagés par l'agent, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire. Ce plafond est fixé par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 3 juillet 2006 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (soit 17,50 € pour un repas).

---

<sup>21</sup> JORF du 21 juillet 2001.

<sup>22</sup> JORF du 26 avril 2006.

<sup>23</sup> JORF du 26 novembre 2006.

<sup>24</sup> JORF du 12 octobre 2019.

<sup>25</sup> JORF du 31 décembre 2020.

<sup>26</sup> JORF du 28 février 2019.

<sup>27</sup> Voir annexe n° 3 déjà mentionnée.

<sup>28</sup> JORF du 6 juin 2020.

À défaut de justificatifs, au plan du droit social, l'URSSAF peut requalifier les sommes versées aux bénévoles en « salaires déguisés ». Au plan fiscal, l'excédent de remboursement des frais est considéré comme une véritable rémunération imposable au titre des bénéficiaires non commerciaux.

#### 1.2.2.2 Les frais de formation

Les bénévoles affectés dans les associations bénéficient de l'article L. 900-2 du code du travail qui dispose que « les types d'action de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont les suivants : (...) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à cette personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ».

Le fonds pour le développement de la vie associative créé par le décret du 30 décembre 2011 modifié par le décret n° 2018-460 du 8 juin 2018 peut soutenir financièrement la formation des bénévoles, notamment les plans de formation conçus selon leurs besoins par les associations.

#### 1.2.2.3 Les assurances

Le mineur de moins de 18 ans n'a pas la compétence juridique, ce sont les parents qui se substituent pour tous les actes de la vie civile au mineur et qui sont responsables des actes commis par celui-ci. L'article 371 du code civil dispose que les enfants restent sous l'autorité des parents jusqu'à la majorité civile ou l'émancipation. Ce sont donc ces textes qui s'appliquent au cas des bénévoles mineurs.

Concernant l'exercice de la mission du bénévole, deux situations existent :

- **Première situation : le bénévole exerce sa mission dans le cadre d'une structure associative**

Dans cette situation, qui ne constitue pas le cas majoritaire en bibliothèque publique, si le bénévole cause un dommage à un tiers dans le cadre d'une mission effectuée sous l'autorité d'une personne morale de droit privé, la responsabilité de cette dernière peut être engagée sur le fondement de l'article 1384 du code civil. « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ». Il est nécessaire que cette personne morale se garantisse par un contrat d'assurance de responsabilité civile.

En cas de dommage subi par le bénévole, plusieurs régimes coexistent.

La Cour de cassation, en principe, refuse la qualification d'accident du travail pour une activité bénévole. La jurisprudence reconnaît aux bénévoles la possibilité d'engager la responsabilité contractuelle de l'association en se fondant sur l'existence d'une convention tacite d'assistance entre eux, ce qui vise à faciliter la réparation par l'association des dommages subis par le bénévole dans le cadre de son activité associative. Des dispositifs parcellaires de protection sociale au profit des bénévoles ont été instaurés par le législateur<sup>29</sup>. Un décret détermine la nature des organismes mentionnés par la présente disposition ; il peut en établir la liste (c'est le cas des sapeurs-pompiers volontaires). Pour les autres bénévoles, certains organismes peuvent souscrire une assurance volontaire<sup>30</sup> couvrant les risques d'accident du travail et les maladies professionnelles de leurs bénévoles : il s'agit des organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel.

Les tribunaux judiciaires, concernant la responsabilité civile à l'égard du bénévole victime, considèrent que la personne morale a l'obligation d'indemniser le bénévole victime de dommages corporels subis en participant aux activités de l'association. Mais il appartient au bénévole de prouver le lien direct de cause à effet entre

---

<sup>29</sup> Voir :

– l'article L. 311-3 : « 28° Les titulaires d'un contrat de volontariat associatif régi par les dispositions du titre 1<sup>er</sup> de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif » ;

– l'article L. 412-8 du code de sécurité sociale qui concerne « les personnes qui participent bénévolement au fonctionnement d'organismes à objet social créés en vertu ou pour l'application d'un texte législatif ou réglementaire, dans la mesure où elles ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du présent titre ».

<sup>30</sup> Article L. 743-2 du code de la sécurité sociale : « la faculté de souscrire une assurance couvrant les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle de leurs bénévoles est accordée aux œuvres et organismes d'intérêt général entrant dans le champ d'application de l'article 200 du code général des impôts ».

sa participation et le dommage. Les causes exonératoires de l'obligation de réparation sont de démontrer que l'inexécution de l'obligation de sécurité résulte soit d'une cause étrangère (un cas de force majeure ou le fait d'un tiers), soit d'une faute commise par le bénévole. Le bénévole peut aussi, lui-même, demander réparation des préjudices à la tierce personne à condition de démontrer soit la faute<sup>31</sup>, soit la responsabilité présumée du fait de la garde d'une chose<sup>32</sup>.

La responsabilité civile du bénévole responsable, lorsque celui-ci agit sous l'autorité directe de la personne morale, peut être engagée sur le fondement de la responsabilité du fait d'autrui en cas de dommages causés par un bénévole<sup>33</sup>. La personne morale, pour se défendre, peut exercer l'action récursoire pour demander au juge de constater une faute personnelle du bénévole – faute sans rapport avec la mission exercée – pour s'exonérer de toute responsabilité.

Pour les bénévoles intervenant dans des organismes qui n'ont pas pu ou voulu se couvrir, il ne reste que la possibilité de souscrire une assurance volontaire permettant – moyennant le versement d'une cotisation – de bénéficier des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale en cas d'accident.

- **Deuxième situation : le bénévole exerce sa mission dans le cadre d'une régie**

Dans ce cas, de loin le plus fréquent en bibliothèque, la responsabilité du bénévole peut être engagée pour faute, selon deux types de fautes :

- la faute de service qui est une faute simple (non lourde) dans l'organisation défectueuse du service (exemple : accidents dus à des défauts d'entretien normal de la bibliothèque, accidents dus à des défauts de surveillance, etc.) : si elle entraîne un dommage, outre la responsabilité pénale de la personne morale (voir ci-dessous), la responsabilité de l'auteur du dommage sera engagée par la victime qui prouvera la faute ;
- la faute personnelle du bénévole qui peut être recherchée devant le juge judiciaire. Il s'agit d'une faute qui « révèle l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences », selon le juriste E. Laferrière, faute qui est susceptible d'entraîner des poursuites pénales et d'engager la responsabilité civile du bénévole. Toutefois, aucun cas n'a pu être trouvé concernant des bénévoles exerçant en bibliothèque.

La responsabilité pénale est engagée tant contre la personne morale responsable de toute infraction commise pour son compte par ses représentants<sup>34</sup> que contre le bénévole si une infraction qualifiée de crime, délit ou contravention a été commise, soit comme auteur de l'infraction soit comme complice. La loi n° 2000-847 du 10 juillet 2000 a précisé la définition des délits non intentionnels<sup>35</sup> concernant les infractions d'imprudence. Des bénévoles sont parfois mis en cause mais cette qualité, sans être exonératoire, conduit le juge à limiter la sanction infligée à leur encontre.

### 1.3. Quelques rares affaires contentieuses

**Un constat paradoxal s'impose : une jurisprudence étend la qualification de bénévole au titre de « collaborateur du service public » pour la régie mais, au contraire, la restreint pour les associations pour éviter le « travail dissimulé » et l'évasion devant les exigences du droit du travail et du droit pénal.**

---

<sup>31</sup> Articles du code civil L. 1382 « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* » et L. 1383 « *Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence* ».

<sup>32</sup> Article L. 1384 du code civil.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> Article 121-2 du code pénal.

<sup>35</sup> Article 121-3 du code pénal : « *Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui. Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. Il n'y a pas de contravention en cas de force majeure* ».

Des dizaines de milliers de bénévoles interviennent en bibliothèques municipales ou intercommunales souvent à raison de deux jours par semaine sur des durées de plusieurs mois ou années, ce qui est susceptible d'être qualifié par l'URSAAF comme du travail permanent, et, au plan fiscal, d'entraîner la qualification de « travail dissimulé » aussi appelé « travail au noir ».

La jurisprudence administrative a créé la catégorie juridique des « collaborateurs occasionnels du service public » qui a permis d'étendre à d'autres personnes que les agents du service public le régime de responsabilité sans faute fondé sur le risque. Le collaborateur occasionnel peut ainsi obtenir de plein droit l'indemnisation des préjudices subis à l'occasion de sa participation au service public, que celle-ci soit sollicitée, spontanée, rémunérée ou bénévole<sup>36</sup>. Un lien tenu suffit, entre l'acte bénévole et le service public, pour qu'il y ait collaboration à celui-ci.

Ce régime juridique est protecteur des droits des bénévoles comme de ceux des tiers ; il permet l'indemnisation de l'ensemble des préjudices résultant d'un dommage sauf en cas de faute du bénévole qui peut conduire à l'atténuation, voire à l'exonération de la responsabilité du service. Ce régime offre des garanties similaires à celles dont bénéficient les fonctionnaires et agents publics au titre de la législation sur les accidents de service et les maladies professionnelles. Néanmoins, lors de la pandémie de Covid-19, le législateur est intervenu afin de protéger les bénévoles de santé publique pour les protéger en ajoutant cette catégorie de collaborateur occasionnel du service public<sup>37</sup>. En cas de dommage causé à un tiers par le bénévole dans l'exercice de sa mission, l'indemnisation des préjudices a vocation à être directement prise en charge par la collectivité publique. De plus, les victimes cherchent en priorité le responsable solvable, donc le service de la collectivité publique, cette dernière ayant ensuite la possibilité de se retourner contre le bénévole dans l'hypothèse où ce dernier aurait commis une faute personnelle détachable du service. Le bénévole aura commis une faute détachable du service s'il était guidé par des préoccupations d'ordre personnel ou privé ou même une volonté de nuire.

Au pénal, la commission d'une infraction intentionnelle peut faire ressurgir la responsabilité personnelle du bénévole. Toutefois, en l'absence de contrat, seul le fait préjudiciable peut engager sa responsabilité délictuelle.

Un nouvel article 1105 alinéa 2 du code civil<sup>38</sup> définit le contrat à titre gratuit : « [un contrat] est à titre gratuit lorsque l'une des parties procure à l'autre un avantage sans attendre ni recevoir de contrepartie ». Une seule des parties – le bénévole – exécute une obligation, sans contrepartie aucune. En cas de contentieux, c'est à la personne qui fait valoir la gratuité de l'échange du contrat d'en apporter la preuve. Il est différent d'un contrat « sans contrepartie pécuniaire », qui est un échange de services, et s'oppose aux contrats onéreux où chacune des parties reçoit de l'autre un avantage en contrepartie de celui qu'elle procure.

### 1.3.1. La requalification de l'activité bénévole en contrat de travail

Cette problématique, liée à une question d'appréciation, a engendré une forte réflexion doctrinale d'autant plus que les juges ne sont pas liés par la qualification juridique stipulée par la convention de bénévolat. Ils apprécient, au cas par cas, les conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée. Cette problématique a appelé l'attention de France Bénévolat<sup>39</sup>, au sujet des activités de bénévolat exercées par d'anciens salariés de cette association mais également, en cumul, par des salariés actuels.

Le Conseil des Prud'hommes, qui est compétent pour connaître des litiges individuels qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre salariés ou apprentis et employeurs, n'est en principe pas compétent pour les bénévoles car ces derniers ne sont pas régis par un contrat de travail. Au demeurant, il

---

<sup>36</sup> CE, ass. 22 novembre 1946. Commune de Saint-Priest-La-Plaine, Rec. p. 279.

<sup>37</sup> Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, article 2, JORF du 24 mars 2020.

<sup>38</sup> L'ancien article 1105 du code civil disposait que « le contrat de bienfaisance est celui dans lequel une des parties procure à l'autre un avantage purement gratuit ». Il prévoyait un contrat dont l'altruisme est le fondement et dont peuvent découler des rapports d'obligation : le contrat de bienfaisance parfois appelé « convention d'assistance bénévole » ou « contrat de prestation gratuite de travail », mais aucun régime juridique général n'en avait découlé. L'acceptation tacite ou expresse de l'aide proposée constitue le lien de subordination qui est alors la manifestation de cette acceptation. Cet article de février 1804 a été supprimé par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

<sup>39</sup> France Bénévolat-Commission Inter associative. Le cadre de l'engagement bénévole au cœur du projet associatif « Aspects juridiques-Identification d'une mission de bénévolat » septembre 2019.

reste compétent pour statuer sur les litiges dans un contexte professionnel ; il ne faut pas exclure qu'il puisse être saisi à tort par un bénévole.

De son côté, la Cour de cassation a précisé les critères du bénévolat dans le cadre des associations de la loi de 1901. Les suspensions légales du contrat de travail évitent la requalification des activités de bénévolat en contrat de travail (congés de solidarité internationale, congés d'aide aux victimes de catastrophes naturelles, etc.).

La question de savoir si l'activité bénévole peut être assimilée à une prestation de travail a suscité une importante doctrine<sup>40</sup>. Le caractère bénévole de l'activité peut être remis en cause par les inspecteurs de l'URSSAF. Ces derniers peuvent requalifier l'activité bénévole par une décision d'affiliation de l'URSSAF compte tenu des circonstances dans lesquelles intervient le bénévole. Le défaut de déclaration préalable à l'embauche, qui est une formalité obligatoire auprès de l'URSSAF avant toute embauche, découlant de l'emploi d'un « faux bénévole » ; est constitutif d'une dissimulation d'emploi salarié et expose le contrevenant aux redressements et sanctions prévus pour ce délit. La requalification de bénévolat en salariat entraîne l'obligation de cotiser au régime général de la sécurité sociale, la condamnation pour « travail dissimulé » et l'application de la réglementation du travail, notamment l'obligation de respecter la procédure de licenciement lors de la rupture des relations avec le « faux bénévole » ainsi que de respecter les normes en matière d'hygiène et de sécurité.

### **Les critères de requalification**

Deux critères permettent de savoir si une personne est bénévole ou salariée : le lien de subordination et la rémunération. Le juge fait ensuite une appréciation globale de la situation juridique.

La jurisprudence de la Cour de cassation<sup>41</sup> est constante : « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ». Plusieurs indices sont recherchés pour déterminer la nature du lien de subordination : le pouvoir de sanction de l'association sur le bénévole, l'obligation de respecter les horaires, la liberté de décider de l'intervention du bénévole et de ses conditions (horaires, jours, durée de l'activité). Le critère de la rémunération est également déterminant avec l'examen des éventuelles contreparties pour éviter des « formes déguisées de rémunérations ». Celles-ci doivent rester limitées et ne pas dépendre de la prestation du bénévole. Les remboursements de frais doivent correspondre exactement aux frais exposés, faute d'encourir la qualification de rémunérations. Les juges effectuent une appréciation globale de l'ensemble des critères pour qualifier ou non ces derniers d'indices d'un contrat de travail d'un « pseudo-bénévole ».

Lorsqu'un inspecteur du travail considère que la relation entre « le bénévole » et l'association cache un contrat de travail, il dresse un procès-verbal pour travail dissimulé qui est transmis au Parquet. Celui-ci peut poursuivre l'association devant le tribunal correctionnel.

Les décisions des URSSAF pouvaient être contestées devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et peuvent l'être aujourd'hui devant le « pôle social » des tribunaux de grande instance spécialement désignés devenus le 1<sup>er</sup> janvier 2020 « tribunaux judiciaires »<sup>42</sup>. Ils vérifient le lien de subordination afin d'éviter que des employeurs se libèrent des obligations liées au contrat de travail. Le législateur lui-même, pour prévenir des contentieux et surtout des fraudes, a attribué la qualification de contrat de travail à des formes d'emplois susceptibles de s'en échapper (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative-emploi, contrat d'insertion – revenu minimum d'activité, contrat de professionnalisation, etc.)

La Cour de cassation confirme que le juge doit, en cas de litige, examiner la réalité du lien qui unit le « bénévole » à la structure, sans s'attacher à la qualification qui a été donnée. Le lien de subordination est

---

<sup>40</sup> Sur l'assimilation d'une activité bénévole à un « travail », en ce sens, Cass, soc. (29 janvier 2002) JCP E 2002, 497, note D. Boulmier, Dr soc 2002, p. 494, note J. Savatier. La distinction du contrat de travail et des services bénévoles dans le cadre d'une association. D. Azquinazi Bailleux : *La difficile distinction du contrat de bénévolat et du contrat de travail*, RJS 12/02, p. 983, S. Moreau. L'activité désintéressée, fiction ou réalité en droit social ?, RD sanit. Soc. 1981, p. 507.

<sup>41</sup> Cass. Soc 13 novembre 1996, n° 94-13, 187.

<sup>42</sup> Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

un critère décisif pour la caractérisation du contrat de travail et donc pour la négation du caractère bénévole de la relation. Comme vu supra, la jurisprudence a indiqué que la faible durée du travail mensuel n'est pas en soi une caractéristique du bénévolat. La rémunération est le second critère de qualification. Une indemnité forfaitaire dépassant un remboursement de frais réellement engagés est analysée comme une rémunération de caractère salarial excluant tout bénévolat. La distinction entre bénévolat et salariat est appréciée par le juge au cas par cas, ce qui explique souvent l'incertitude de qualification jusqu'à la qualification judiciaire. La difficulté est de déterminer la nature réelle de l'action bénévole puisque le bénévolat n'est pas définissable par la tâche qui est accomplie et qu'elle peut l'être aussi bien par un bénévole que par un salarié. Les sites des bibliothèques le démontrent surabondamment en indiquant les tâches à accomplir et les formations nécessaires pour devenir un « bénévole qualifié ».

L'activité bénévole au sein d'une association n'ouvre pas droit aux prestations sociales. Le bénévole peut bénéficier de la généralisation de la couverture assurance maladie et maternité<sup>43</sup> et, sous condition d'une couverture complémentaire (article L. 861-1 du code de la sécurité sociale). Une protection « accident de travail » de droit est prévue au profit des bénévoles intervenant dans certaines catégories d'associations. L'article D. 412-79 du code de la sécurité sociale énumère les cinq catégories : « organismes liés aux institutions de prévoyance, de sécurité sociale ou de mutualité », des « organismes liés à la protection sociale et à la santé publique », des « institutions judiciaires », des « ministères » et des cas « divers ». Cette assurance est souscrite par l'association pour les accidents survenant dans le cadre des activités bénévoles comme pour les salariés. Ces associations sont tenues d'accomplir les obligations de l'employeur : procéder à la déclaration en vue de l'immatriculation et de l'affiliation des bénévoles à la caisse primaire d'assurance maladie, verser des cotisations et déclarer les accidents (article D. 412-80 du code de la sécurité sociale, voir circulaire de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour le tarif des cotisations). La couverture comprend les indemnités et rentes du régime des accidents de travail mais pour prétendre à des indemnités journalières, le bénévole doit justifier d'une perte effective de gain<sup>44</sup>.

Une assurance volontaire à l'initiative de certaines associations, visant à prémunir le bénévole contre le risque professionnel lié à ses activités bénévoles sans qu'il ait à souscrire une assurance individuelle à sa charge, a été instituée depuis la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social (article 14) et décret n° 94-927 du 20 octobre 1994 relatif aux assurances volontaires en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles et modifiant le code de la sécurité sociale<sup>45</sup>. Cette faculté, limitée aux « œuvres et organismes d'intérêt général » au sens de l'article 200 du code général des impôts, vise les structures ayant « un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises »<sup>46</sup>.

### 1.3.2. La requalification de l'activité bénévole au plan fiscal

La grande liberté impliquée par les critères posés par des textes épars a conduit à préciser certains droits et obligations des bénévoles. Des textes déterminent les conditions d'exercice et des caractéristiques communes qui se dégagent des différents statuts particuliers pour les volontaires. Des lois spécifiques fixant les profils de recrutement, les missions et les éléments indemnitaires ainsi que le lien avec l'employeur sont intervenues pour des catégories de bénévoles ou volontaires, notamment les réserves. Celles-ci doivent résulter d'une démarche altruiste et spontanée et revêtir un caractère bénévole<sup>47</sup>. Il est prévu explicitement

---

<sup>43</sup> Article L. 380-1 du code de la sécurité sociale : « toute personne résidant en France métropolitaine ou dans un territoire d'outre-mer de façon stable et régulière relève du régime général, lorsqu'elle n'a droit à aucun autre titre aux prestations en nature d'un régime d'assurance maladie et maternité ».

<sup>44</sup> Cass. Soc., 2 juillet 1992 : n° 90-17.083, Bull. civ. V, n° 437.

<sup>45</sup> JORF du 27 octobre 1994, p. 15 273.

<sup>46</sup> Article 200 al 1 b CGI.

<sup>47</sup> Voir loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (JORF du 28 janvier 2017) dont l'article 1<sup>er</sup> concerne « La réserve civique (qui) offre à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République en participant à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général ». Ce même article, après avoir énuméré les « réserves thématiques », précise : « Une charte de la réserve civique, définie par décret en Conseil d'Etat, énonce les principes directeurs de la réserve civique, ainsi que les engagements et les obligations des réservistes et des organismes d'accueil ». Ce décret est intervenu : décret n° 2017-930 du 9 mai 2017 relatif à la réserve civique (JORF du 10 mai 2017). Il comporte en annexe la charte de la réserve civique. La validation obligatoire dans le cursus des étudiants, à partir de la rentrée 2017, des compétences acquises lors d'un engagement citoyen ou bénévole ou d'une activité professionnelle ainsi qu'un aménagement de leur scolarité a fait

que la mission du réserviste s'inscrit dans une relation qui n'est pas soumise aux règles du code du travail pour éviter « tout risque de requalification »<sup>48</sup>. Pour les autres catégories, aucune définition légale ou conventionnelle du bénévolat n'est intervenue.

Le bénévole ne peut rien percevoir en contrepartie de son engagement en dehors des remboursements des frais engagés pour les besoins de l'activité. Au demeurant, il peut, sur sa demande, recevoir, soit un reçu fiscal – et c'est la majorité des cas – correspondant à la renonciation expresse au remboursement des frais par l'association<sup>49</sup>, soit bénéficiaire des tickets-restaurant, ce qui permet de sécuriser la gestion des repas des bénévoles qui ont une activité régulière.

### 1.3.3. Une absence de contentieux

**La mission a interrogé la sous-direction des affaires juridiques du ministère de la culture sur les éventuels contentieux concernant la catégorie de collaborateurs du service public dans les bibliothèques : faute de réponse dans un délai de deux mois, la mission considère qu'il y a une absence de contentieux porté à la connaissance du ministère.**

### 1.4. Pour une convention-type des collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques appelée « Convention de bénévolat »<sup>50</sup>

Plusieurs sites de bibliothèques départementales mettent en ligne des conventions ou contrats-types de bénévolat visant à consolider l'engagement et le bénévolat, voire mentionnent des certificats de reconnaissance du volontariat.

Un statut de nature réglementaire, dont la mission a constaté qu'il n'était pas revendiqué, aurait eu comme avantage d'officialiser et de clarifier les droits et obligations des bénévoles, mais comme inconvénient de risquer de « juridiciser » les rapports de travail, ce qui peut être contesté par une catégorie de bénévoles rétive à l'idée de se rapprocher de certaines sujétions des agents publics et en particulier de se fixer pour un engagement durable. Il y a en effet une réelle réticence d'une partie des bénévoles envers les projets de statut du bénévole, statut perçu comme une institutionnalisation excessive d'une démarche qui relève avant tout de la sphère privée et personnelle. Certains bénévoles répugnent à l'idée d'une collaboration étroite avec une collectivité perçue comme une forme « d'enrôlement ».

Nonobstant l'absence de statut du bénévole, plusieurs modalités de validation, de reconnaissance et de valorisation de cette mission financièrement désintéressée ont été mises en œuvre

- le diplôme d'université (DU) « métiers des bibliothèques » délivré par l'université de Montpellier, DUT « métiers du livre », ou le diplôme d'auxiliaire des bibliothèques : par exemple, certaines bibliothèques départementales (Saône-et-Loire, Loiret) ont créé des certificats à l'image du modèle d'attestation de bénévolat, soit même un diplôme<sup>51</sup> ;
- l'obtention d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de rétablir une certaine parité entre les acquis de l'enseignement et ceux résultant d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification professionnelle en vue d'en obtenir une qui soit enregistrée

---

*l'objet de la circulaire n° 2017-146 du 7 septembre 2017 MESRI-DGESIP A2-2 Reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle directe du ministère en charge de l'enseignement supérieur, BO n° 33 du 5 octobre 2017.*

<sup>48</sup> Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 pour les réserves relevant du ministère de l'intérieur, loi n° 96-370 du 3 mai 1996 pour les sapeurs-pompiers volontaires, loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour les réserves de la police, loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 pour les réserves dans la gendarmerie, loi n° 2017-86 *Égalité et Citoyenneté* du 27 janvier 2017 créant la réserve civique, dispositif proposant aux bénévoles des missions d'intérêt général auprès d'associations et d'organismes publics, loi n° 2007-294 du 5 mars 2007 pour la réserve sanitaire. Enfin, pour conforter l'engagement et le volontariat, il faut relever l'adoption le 27 mai 2021 par l'Assemblée nationale et par le Sénat le 23 septembre 2021 de la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers. Ce texte conforte des dispositions favorables au volontariat qui clarifient la notion d'accident de service pour une meilleure prise en charge des sapeurs-pompiers volontaires par la sécurité sociale.

<sup>49</sup> Reçu-Dons à certains organismes d'intérêt général. Cerfa n° 11580 04 ministère des finances.

<sup>50</sup> Voir annexe n° 3.

<sup>51</sup> Ainsi, la Saône-et-Loire attribue, après sept journées de formation, est remis un diplôme « informel » après une cérémonie en présence de l'élu en charge de la lecture publique. Ce diplôme ouvre droit à remboursement des frais en application d'une délibération de la collectivité (délibération du Conseil général de Saône-et-Loire).

dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en application de l'article L. 6411-1 du code du travail<sup>52</sup> ;

- la possibilité d'être candidat au troisième concours d'entrée à l'ENA<sup>53</sup> ouvert notamment aux bénévoles des associations justifiant de huit années d'activité<sup>54</sup> ;
- l'obtention de la Médaille d'honneur du bénévolat associatif attribuée suivant des critères de mérite et d'ancienneté dans le monde associatif. Cinq échelons existent, fondés sur l'ancienneté : 10 ans, le bronze, 20 ans, l'argent, 30 ans, l'or, 40 ans, le Grand or et 50 ans, le Chêne<sup>55</sup> ;
- l'obtention, dans certains départements, de certificats de reconnaissance de mission ou « compte d'engagement citoyen » (CEC). Ce dernier recense les activités du bénévole au titre « des activités de bénévolat associatif » et lui permet d'acquérir des droits à la formation sur un compte personnel de formation (CPF)<sup>56</sup> ;
- l'obtention de « *la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale et professionnelle* » en application du décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle<sup>57</sup> qui prend la forme d'une unité d'enseignement octroyant des crédits ECTS pouvant aller jusqu'à la dispense, totale ou partielle, de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant ; les universités sont libres d'organiser ce dispositif de reconnaissance en vertu de l'article L. 611-9 du code de l'éducation issu de l'article 29 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté<sup>58</sup>.

Les encadrants bénévoles dans une association déclarée ou inscrite au registre des associations depuis trois ans au moins, en étant par ailleurs salarié dans le privé ou fonctionnaire, peuvent solliciter auprès de leur employeur un congé dit « de bénévolat », fractionnable en demi-journées, pour préparer les activités associatives, soit, dans la fonction publique, jusqu'à six jours annuels non rémunérés, et dans le privé, selon l'accord d'entreprise, tant pour la durée que pour l'éventuel maintien total ou partiel de la rémunération<sup>59</sup>.

Sans constituer un statut des bénévoles en vertu des souhaits, selon l'adage « Reconnaître, valoriser, oui, institutionnaliser, non », l'activité de ces derniers est sortie de l'obscurité par ces multiples textes épars, soit pour éviter au plan social et fiscal l'évasion d'obligations, soit pour reconnaître, valoriser les engagements désintéressés qui contribuent au « vivre ensemble ».

La mission propose donc de contractualiser avec le bénévole par un texte définissant de manière claire les objectifs, moyens et modalités assurant la continuité du service public liés à l'activité du bénévole : une **convention-type de bénévolat assortie de plusieurs documents complémentaires est proposée** en annexe du présent rapport, à contresigner par les parties pour lui donner pleine efficacité. Sans qu'il y ait un lien de subordination, ni une contrepartie financière à l'activité, sans s'apparenter à un contrat de travail, la convention de bénévolat fixera les droits et obligations entre la collectivité territoriale et le bénévole, et constituera l'acte d'engagement réciproque. Ce texte s'efforce de concilier deux principes contradictoires : le désir des bénévoles de rester libres de la gestion de leur temps et le besoin d'une régularité et d'une présence exigée par le principe de continuité du service public.

## Recommandation n° 1

Adopter et diffuser une convention-type du bénévolat en bibliothèques territoriales et assurer une veille juridique des textes applicables.

---

<sup>52</sup> [www.rncp.rncp.gouv.fr](http://www.rncp.rncp.gouv.fr)

<sup>53</sup> Il est possible que ces mesures soient reprises dans le cadre de la création de l'Institut national du service public.

<sup>54</sup> <https://www.ena.fr>

<sup>55</sup> <http://www.benevolat.org>

<sup>56</sup> <https://www.service-public.fr>. À titre d'exemple le département du Loiret a créé un certificat de bénévolat pour les bibliothécaires du réseau qui témoigne d'une reconnaissance de l'institution départementale avec en plus une entrée gratuite dans les châteaux de la Loire.

<sup>57</sup> JORF du 11 mai 2017.

<sup>58</sup> JORF du 28 janvier 2017 (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>)

<sup>59</sup> <https://www.service-public.fr>

## 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, la

---

<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.

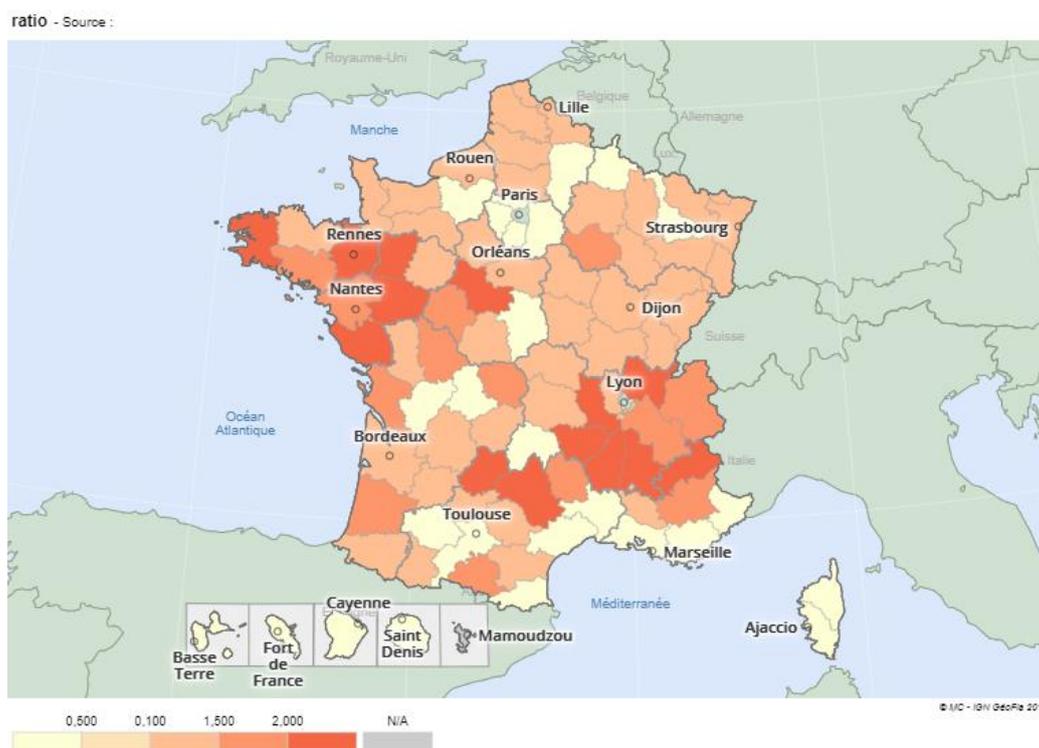
<sup>63</sup> L'enquête réalisée par la mission (voir annexe n° 5) montre que 90 % des bénévoles ont un temps de présence inférieur ou égal à dix heures hebdomadaires.

Drôme, le Finistère, l'Ille-et-Vilaine, le Loir-et-Cher, la Loire, la Haute-Loire, le Lot, le Maine-et-Loire, la Mayenne et la Vendée comptent plus de deux bénévoles par millier d'habitants.

Inversement, des zones entières comptent un nombre très réduit de bénévoles : l'Île-de-France et la quasi-totalité des départements du pourtour méditerranéen, Corse comprise, l'Eure, l'Aisne et les Ardennes, la Meuse, la Charente, la Haute-Vienne, le Cher, la Meurthe-et-Moselle, le Cantal et tous les départements et territoires d'Outre-mer<sup>64</sup>.

Il existe peu de bénévoles dans les bibliothèques de villes de plus de 50 000 habitants. Leur présence est fréquente dans les communes de 10 000 à 50 000 habitants, mais ils restent peu nombreux. En revanche, ils sont très nombreux dans des communes de 2 000 à 10 000 habitants et majoritaires dans les communes de moins de 2 000 habitants. Les communes de moins de 500 habitants qui disposent d'une bibliothèque ont recours exclusivement à des bénévoles<sup>65</sup>.

**Carte n° 1 : ratio des bénévoles par millier d'habitants et par département**



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

<sup>64</sup> Il n'y a aucun bénévole en Guadeloupe et en Guyane.

<sup>65</sup> Voir annexe n° 4, statistiques.

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



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).

### 3. 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>.

Or, la mission d'inspection a pu constater que, dans l'ensemble, les BD connaissent mal la population de bénévoles de leur réseau. Rares sont celles qui ont réalisé des enquêtes spécifiques sur cette population, la BD des Bouches-du-Rhône<sup>75</sup> faisant relativement exception.

#### Recommandation n° 2

Améliorer la connaissance que les bibliothèques départementales peuvent avoir des bénévoles qui exercent sur leur territoire, notamment au moyen d'enquêtes.

### 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. Un

<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.

chapitre « La bibliothèque au quotidien » se décline en sous-parties : « L'accueil du public », « Les collections », « Les actions culturelles », « Les sept bonnes raisons d'inclure le numérique dans sa bibliothèque », « L'équipe de la bibliothèque ». Cette dernière partie propose des fiches « Gérer votre équipe au quotidien : droits et devoirs, outils, méthodes », avec des éléments sur l'organisation du travail en équipe, les assurances des bénévoles, etc.

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.

### 3.1.1.2 Chartes et textes de référence

La charte du Conseil supérieur des Bibliothèques (CSB) est citée ou proposée *in extenso* sur de très nombreux sites de BD. Bien que datant de 1992, ce texte bref (9 articles) – le premier dont l'ambition est de traiter de cette question – publié par une instance professionnelle aujourd'hui disparue mais encore reconnue, est toujours perçu comme une base fondatrice : bien qu'elle n'ait aucune force obligatoire, cette charte a en effet eu le mérite de poser l'importance du bénévolat en bibliothèque, sa nécessaire reconnaissance, mais aussi le cadre à lui donner et les limites à poser.

Quelques BD s'attachent à adapter et préciser cette charte : la BD des Landes précise que « *ce texte de référence peut servir de canevas pour les bibliothèques qui projettent une adaptation locale des modalités d'intervention et de relations au sein de l'équipe* ».

La BD des Ardennes propose une *Charte du volontariat en bibliothèque* qui se réfère notamment à la *Charte du bibliothécaire volontaire* du CSB mais qui précise le nécessaire engagement des membres de l'équipe, les tâches et activités concernées, les liens avec le responsable de la bibliothèque, les droits des bénévoles (tâches en lien avec goûts et compétences, écoute, formation, assurance, frais de déplacement, etc.). Cette charte, à signer par le bénévole et le responsable de la bibliothèque, est aussi à reconsidérer et rediscuter chaque année, ce qui lui confère un caractère opératoire que ne recèle pas la simple évocation de la charte de 1992.

La BD de la Manche propose une *Charte du bénévole en bibliothèque publique pour faciliter la gestion et l'animation d'une bibliothèque publique* : elle rappelle les missions et principes du service public de bibliothèque et liste les engagements du bénévole (respect des règles de fonctionnement, formation, devoir de réserve, réactivité en cas d'absence, etc.) et de la collectivité (assurance, droit à la formation, remboursement des frais de déplacement, repas, hébergement dans le cas de participation à des formations, information sur les décisions prises concernant la bibliothèque, etc.). Une annexe à la charte permet au bénévole de préciser ses jours de disponibilité, périodes d'absence, activités souhaitées.

D'autres textes de référence sont également présents sur les sites comme le *Guide du bénévolat* (ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports)<sup>80</sup>, le *Manifeste de l'UNESCO pour la bibliothèque publique* (1994), ou encore, plus rarement, le *Code de déontologie du bibliothécaire* de l'Association des bibliothécaires de France (2003, mis à jour en 2020), la *Charte du droit fondamental des citoyens à accéder à l'information et aux savoirs par les bibliothèques* (Association des bibliothécaires de France, 2015).

La fiche pratique élaborée en 2014 par l'ENSSIB, mise à jour en 2017, « Manager et animer une équipe de bénévoles en bibliothèque (inter)communale », est également proposée sur quelques sites.

---

<sup>77</sup> BD de la Haute-Loire.

<sup>78</sup> BD de la Gironde.

<sup>79</sup> BD de Saône-et-Loire.

<sup>80</sup> À titre d'exemple, sites de la BD des Deux-Sèvres et de celle des Ardennes.

### 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. (...) ».*

Des conseils très précis sont donnés pour la rédaction, ainsi que des modèles<sup>82</sup>.

La rédaction même des annonces est aussi abordée. La BD de Seine-et-Marne indique : « *les bibliothèques françaises sont encore malhabiles pour communiquer sur leurs services et rédiger un appel à bénévoles. En revanche, nos collègues américains s'avèrent nettement plus experts dans le domaine et n'hésitent pas à vanter les mérites du bénévolat !* ». Cette BD – mais aussi celle des Côtes-d'Armor – propose des exemples

---

<sup>81</sup> Sur ce point, on fera retour à la partie n° 1 du présent rapport et on se reportera à la recommandation n° 1 qui envisage une veille régulière et un suivi de ces questions.

<sup>82</sup> À titre d'exemple, la BD de la Loire propose des exemples de profil de poste responsable de médiathèque : [https://www.loire-mediathèque.fr/userfiles/file/boite-a-outils/mediathèque-mode-d-emploi/emploi/PORTAIL\\_profils%20de%20poste.pdf](https://www.loire-mediathèque.fr/userfiles/file/boite-a-outils/mediathèque-mode-d-emploi/emploi/PORTAIL_profils%20de%20poste.pdf)

d'annonces publiées au Canada ou aux États-Unis<sup>83</sup> dont les points forts sont relevés :

- « *détailler la diversité des tâches pour une présentation plus parlante et un élargissement du vivier des bénévoles* » qui pourraient s'investir ;
- « *interpeller le bénévole potentiel en mettant en avant ce qu'il pourra retirer de cette expérience* ».

La BD du Calvados insiste sur l'importance d'associer les élus qui valideront cette démarche et souligne l'intérêt de la diffusion des annonces (en ligne, dans les bulletins municipaux, les commerces, etc.), de même qu'un temps de rencontre et d'entretien avec les candidats afin de présenter la bibliothèque, les tâches et activités, la valeur de l'engagement du bénévole.

La BD d'Indre-et-Loire propose une fiche intitulée « Accueillir un bibliothécaire volontaire mineur dans son équipe », qui souligne l'intérêt de ce type de personne dans une équipe et précise les conditions spécifiques à respecter dans ce cadre.

L'importance qui doit être accordée aux goûts et compétences de ces bénévoles « candidats », à leur disponibilité et leurs souhaits de niveau d'engagement constitue une spécificité propre à la démarche de recherche de bénévole et se trouve soulignée par plusieurs BD : elles conseillent, à juste titre, que cette prise en considération existe dès les premiers échanges avec les bénévoles intéressés afin qu'elle se traduise ensuite concrètement dans la gestion et la vie de l'équipe et de la bibliothèque.

#### • Engagement, positionnement et activités des bénévoles dans la bibliothèque

Des indications précises sont fournies sur de nombreux sites internet de bibliothèques départementales quant au positionnement, à l'engagement des bénévoles, à l'action de la collectivité et aux activités des bénévoles au sein des équipes, que celles-ci ne soient composées que de bénévoles ou qu'elles comportent aussi un ou quelques salariés.

Ce sont des conventions, « contrats de partenariat » ou chartes qui formalisent ces différents aspects et sont recommandés et proposés en modèles par de nombreuses BD. Ces documents rappellent en général les missions du service public de bibliothèque et précisent l'engagement du bénévole – les activités ou tâches concernées. Celles-ci peuvent être ici précisées après qu'elles ont été préalablement définies avec la collectivité et le ou la responsable de l'équipe. La BD de la Dordogne intitule d'ailleurs le modèle de convention proposé : « *Modèle de convention de détermination du cadre d'activité d'un bibliothécaire volontaire* »<sup>84</sup>. La BD du Jura propose une fiche dédiée aux compétences et souhaits d'activités du bénévole<sup>85</sup>. Cette formalisation écrite permet d'éviter les malentendus et les déceptions de part et d'autre, susceptibles d'aboutir à un conflit, un dysfonctionnement ou un abandon rapide du bénévole.

Certaines BD, comme celle de la Drôme, proposent des modèles de documents de gestion permettant d'évaluer le temps de travail des salariés et des bénévoles<sup>86</sup>. La BD de la Dordogne met en ligne également un « *tableau de répartition des tâches au sein de l'équipe* » dans lequel chaque bénévole peut choisir ses engagements<sup>87</sup>.

Élément important également : la reconnaissance, non pas d'un lien de subordination, mais d'une autorité de la collectivité (ou de l'association) qui exerce la tutelle sur la bibliothèque constitue un élément qui apparaît clairement dans de nombreuses conventions.

Les volumes horaires effectués par les bénévoles, leurs périodes d'indisponibilité dans l'année peuvent également être mentionnés pour les mêmes raisons, ceci afin de favoriser un fonctionnement plus solide et

---

<sup>83</sup> <https://mediatheque.seine-et-marne.fr/fr/salaries-benevoles> ; <http://bca.cotesdarmor.fr/Default/bibliothecaire-un-metier.aspx>

<sup>84</sup> [https://biblio.dordogne.fr/images/bib-des-bibs/Boite\\_outils/FO\\_Modele\\_convention\\_benevole\\_collectivite.pdf](https://biblio.dordogne.fr/images/bib-des-bibs/Boite_outils/FO_Modele_convention_benevole_collectivite.pdf)

<sup>85</sup> <https://bdp39.c3rb.org/images/images-portail/menu-metier/s-menu-boite-outils/rub-gestion-bibliotheque/proposition-benevolat.pdf>

<sup>86</sup> À titre d'exemple, la BD de la Drôme propose dans sa boîte à outils un tableau détaillé des différentes tâches et activités et un décompte du temps passé : « Évaluer le temps de travail salariés / bénévoles » :

<https://mediatheque.ladrome.fr/bibliothèques/evaluation-statistiques.aspx>

<sup>87</sup> Boîte à outils : « Ouvrir une bibliothèque », rubrique « Je suis bénévole » ; « Travail en équipe et répartition des tâches » <https://biblio.dordogne.fr/acces-professionnel/boite-a-outils/ouvrir-une-bibliotheque>

régulier à la bibliothèque<sup>88</sup>. Ces aspects pourront avoir été posés et précisés dans la fiche de poste ou, pour le moins, lors d'un entretien mené avec chaque bénévole.

Le cas – très fréquent – d'équipes composées d'un ou de quelques salariés et de bénévoles, parfois très nombreux, est également à envisager précisément, les relations entre les uns et les autres pouvant se révéler complexes : liens de subordination entre salariés ne concernant pas les bénévoles, divergences de priorités et d'approches de la gestion de la bibliothèque et des publics, écarts de connaissances, compétences et formations, conviction de salariés qualifiés, parfois, que seuls ces derniers sont des professionnels légitimes et que l'intervention des bénévoles doit donc être strictement limitée à certaines tâches d'exécution (même s'ils ont suivi des formations), relations privilégiées existant parfois, dans de petites communes, entre les élus et certains bénévoles – situation générant un malaise chez le ou la responsable salarié(e) de la bibliothèque – ancienneté et âge des bénévoles face à la jeunesse d'un personnel salarié récemment recruté, etc. ; les situations sont multiples et il est donc utile de prévenir les difficultés en posant aussi clairement que possible les modalités de fonctionnement de l'équipe et de la bibliothèque. Là encore, une formalisation au moyen d'une convention est bienvenue. La BD du Jura liste sur son site les « conditions de la réussite », parmi lesquelles « l'importance du savoir-être », « la reconnaissance du savoir-faire de chacun », ainsi que les outils, très concrets, favorisant un bon fonctionnement d'équipe<sup>89</sup>.

Un signe clair de la reconnaissance de la place des bénévoles et de leur engagement est donné notamment par une attestation de bénévolat, comme l'indique la BD de la Côte d'Or<sup>90</sup>.

- **Un équilibre à trouver**

Pour autant, **il ne faut pas négliger le fait que cette formalisation et même la simple évocation de différents aspects de l'engagement du bénévole** (quelles tâches seront effectuées, quels horaires, quelle régularité, quels comportements avec les publics, quel respect de l'autorité municipale, intercommunale ou associative, etc.), le mot même d'« engagement », **peuvent effrayer des bénévoles**, voire les détourner du bénévolat.

En effet, certains souhaitent, certes, participer utilement à la vie de la bibliothèque (et de leur village bien souvent), mais accordent aussi une grande importance à la notion de plaisir, de convivialité, et, justement, à l'absence de contraintes : la proportion de personnes retraitées peut, pour une part, expliquer ce type de posture. Il s'agit donc de parvenir à trouver un équilibre en déployant une pédagogie (qu'est-ce que la bibliothèque, ses missions, ses conditions de fonctionnement en tant que service public), tout en restant souple, en écoutant très attentivement les « candidats » bénévoles et en recherchant en permanence une indispensable qualité de relation humaine. L'accompagnement par les BD (formations, interventions sur place, etc.) est extrêmement précieux autour de cet enjeu délicat qui ne peut être ignoré ni négligé.

- **L'implication officielle de la collectivité**

**Le fait qu'une bibliothèque soit gérée partiellement ou entièrement par des bénévoles ne doit en aucun cas dispenser la collectivité d'un engagement officiel** : l'adoption en conseil municipal ou communautaire de délibérations signées de l' élu(e) habilité(e) de la commune ou de l'intercommunalité concernée est indispensable pour la reconnaissance de l'existence de la bibliothèque, la définition de ses missions, ses conditions et moyens de fonctionnement. Pour ce qui concerne spécifiquement les bénévoles, plusieurs BD recommandent de faire approuver les fiches de postes, les annonces d'appel à bénévoles. Des conventions passées entre collectivités et bénévoles sont proposées en modèles par de nombreuses BD, qui mentionnent les délibérations autorisant la passation de ces conventions et prévoient la signature de l' élu(e) habilité(e). Des modèles de délibérations sont également disponibles en ligne.

---

<sup>88</sup> À titre d'exemple : la BD des Côtes-d'Armor propose une convention de bénévolat, tout comme la ville d'Étoile-sur-Rhône (Drôme) évoquant ces différents aspects.

<sup>89</sup> <https://bdp39.c3rb.org/le-metier/boite-a-outils/gestion-d-une-bibliotheque/660-organisation-des-equipes-et-communication-interne-les-conditions-de-la-reussite#faqnoanchor>

<sup>90</sup> Modèle de convention et attestation de bénévolat en annexe n° 3 du rapport : <https://mediatheque.cotedor.fr/espace-professionnel/etre-benevole/162-convention-benevole>

- **Défraiements et assurances**

La plupart des BD insistent à raison sur la **nécessité de prise en charge des frais de déplacement des bénévoles** (pour formations, réunions ou opérations diverses au siège de la BD par exemple) ainsi que sur l'importance d'assurer les bénévoles, et proposent des modèles de délibérations. On remarque que des mises à jour seraient parfois nécessaires, prenant notamment en compte l'évolution des taux d'indemnité de repas ou nuitées, et que les modèles et les références cités sont hétérogènes<sup>91</sup>.

### **3.1.2. Conditionner l'attribution des aides départementales à la professionnalisation des titulaires et des bénévoles**

#### *3.1.2.1 Les plans départementaux de développement de la lecture : un énoncé ouvert des principes*

Les départements qui ont fait le choix de se doter d'un plan départemental de développement de la lecture prennent en compte la totalité des bibliothèques municipales ou intercommunales, qu'elles soient gérées par des titulaires, des contractuels ou des bénévoles. Aussi, les programmes de formation qui sont proposés en application de ces plans sont-ils presque toujours ouverts indifféremment aux titulaires, aux contractuels et aux bénévoles.

### **3.1.3. Des systèmes d'aides fortement conditionnés**

**Quelques départements, à raison, font de la formation des responsables de bibliothèques, bénévoles ou titulaires, une condition pour l'attribution d'aides départementales à la construction ou à l'équipement.**

Ainsi, dans l'Aisne ou dans les Pyrénées-Orientales, la formation est un des critères obligatoires pour le conventionnement avec le conseil départemental. Dans le Gard, il y a « *obligation de suivre la formation de base tous les cinq ans pour être responsable bénévole d'une bibliothèque* ». Depuis 1995, lorsqu'une commune signe avec le conseil départemental de Lot-et-Garonne une convention qui valide la création d'une bibliothèque, elle s'engage à ce qu'au moins deux personnes de l'équipe suivent le stage de formation initiale. Les formations proposées dans la Nièvre<sup>92</sup> portent sur les techniques bibliothéconomiques, la connaissance des fonds, l'accueil des différents publics, l'animation, « rédiger, communiquer », les nouveaux outils, nouveaux usages. La formation initiale ou « formation de base » s'adresse en priorité aux bénévoles et salariés débutant dans le métier de bibliothécaire ou ayant une expérience sans formation initiale et qui désirent participer de façon plus professionnelle à la vie de leur bibliothèque. Cette formation permet aux stagiaires d'avoir une vision d'ensemble du travail en bibliothèque et d'acquérir les techniques de base pour une meilleure gestion. Pour répondre aux exigences de formation définies dans les conventions passées entre les communes et le Conseil départemental de la Nièvre, cette formation doit être suivie dans son intégralité et donne lieu à l'obtention d'une validation.

#### **Recommandation n° 3**

Conditionner l'attribution des aides départementales à la professionnalisation des titulaires et des bénévoles.

## **3.2. Aider les bénévoles à prendre une part active dans l'organisation des bibliothèques : intégrer, former, informer<sup>93</sup>**

### **3.2.1. Quelques données de base**

Lorsque l'on parle de formation ou de qualification des personnels de bibliothèque, qu'entend-on exactement ? quel est le niveau requis ? quelles sont les compétences attendues ? Dès 2002, l'association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques départementales de prêt (ADBDP) et la DGMIC – service du livre et de la lecture avaient établi une typologie des bibliothèques et une définition de la qualification des bibliothécaires faisant consensus au niveau national et largement reprises par les

---

<sup>91</sup> Sur ce point, on se reportera avec intérêt au *verbatim* des réponses aux deux questionnaires administrés par la mission (voir annexe n° 5.1 et 5.2.).

<sup>92</sup> Rapport d'Olivier Caudron, 2018.

<sup>93</sup> Dans le paragraphe qui suit, il ne sera question que de l'aide qu'apportent les bibliothèques départementales aux bénévoles. Dans l'absolu, il conviendrait aussi d'évoquer l'appui que peuvent apporter les fédérations de foyers ruraux et d'éducation populaire, mais celles-ci, tout comme l'association Culture et bibliothèques pour tous, demeurent hors du champ de cette étude.

collectivités territoriales pour l'attribution de subventions et d'aides au développement des bibliothèques. Cette typologie a été révisée en 2019<sup>94</sup> afin de tenir compte de l'évolution structurelle des bibliothèques vers des établissements de lecture publique intercommunaux couvrant un bassin de population élargi et de prendre en considération la qualité des services offerts (notamment l'accès à internet et les actions éducatives et culturelles) et non plus seulement les moyens mis en œuvre<sup>95</sup>. La présence et le nombre de bénévoles qualifiés figurent parmi les indicateurs entrant en ligne de compte pour le classement. L'Observatoire de la lecture publique au sein du ministère de la culture applique cette nouvelle typologie qui a fait l'objet d'une diffusion par l'ABD auprès de ses adhérents (documents de présentation, vidéo du webinaire de juin 2021, mise à disposition de l'étude réalisée par TMO Régions).

**Pour ce qui concerne les effectifs**, la norme du ministère de la culture recommande :

- un plein temps par tranche de 5 000 habitants ;
- pour les villes de moins de 5 000 habitants, un temps plein de 4 000 à 4 999 habitants, un mi-temps de 2 000 à 3 999 habitants, un tiers-temps en-dessous de 2 000 habitants<sup>96</sup>.

En termes de qualification, il existe des recommandations nationales. Pour le ministère de la culture, la qualification s'apprécie de la sorte : est qualifiée, toute personne détenant un DUT ou un DEUST « métiers du livre », le titre « d'auxiliaire de bibliothèque » de l'ABF, le brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire (brevet d'État de l'animation et de technicien de l'éducation populaire, niveau IV) médiateur du livre ou le cycle de formation de base dispensé par une bibliothèque départementale pour les bénévoles.

Dès 2005, le groupe de travail « Formation » de l'association professionnelle (ADBBDP) a élaboré un document définissant les fondamentaux de la formation initiale, régulièrement mis à jour (2008, 2019) : *Référentiel de la formation initiale : programme type pour une formation de base destinée aux bibliothécaires des réseaux des bibliothèques départementales*<sup>97</sup>. Réactualisé en septembre 2019 pour tenir compte des nouveaux usages, ce référentiel recentre l'approche sur les publics et répartit les compétences à acquérir en quatre grandes rubriques :

- quels services pour quels publics ? (rôle et fonctionnement du conseil départemental et de la bibliothèque départementale, types d'aides financières du département, services de la bibliothèque départementale, rôle et enjeux d'un élu, formulaire statistique annuel du SLL, se situer dans l'environnement professionnel et connaître les grandes missions des bibliothèques, grands principes budgétaires, normes et indicateurs pour les bibliothèques, identifier les publics, organiser le travail en équipe) ;
- quelles collections pour quels publics ?
- quelles animations pour quels publics ?
- quel accueil pour quel public ?

### 3.2.2. Associer les bénévoles

À mi-chemin entre la formation et l'information, des réunions ou des journées favorisent la diffusion de l'information et contribuent à la formation en permettant aux acteurs et partenaires de se rencontrer (bibliothécaires, bénévoles, associations, élus locaux, etc.). Ces moments sont à la fois des occasions de convivialité, de reconnaissance et d'information. Les rencontres ont parfois lieu dans des lieux prestigieux comme en Maine-et-Loire (Terra Botanica, Haras nationaux du Lion-d'Angers, etc.). La mission d'inspection a relevé l'existence de journées annuelles du réseau dans de nombreux départements : Aube, Cher, Côtes-d'Armor, Eure-et-Loir, Mayenne, Nord, Orne, Seine-et-Marne, Deux-Sèvres, Vaucluse, notamment. Certaines de ces journées associent systématiquement les élus du département (Maine-et-Loire, Landes).

Un grand nombre de bibliothèques départementales ont découpé leur réseau en zones géographiques distinctes et nommé au sein des équipes des référents de territoires (Hérault, Landes, Pyrénées-Orientales,

---

<sup>94</sup> Voir annexe n° 9.

<sup>95</sup> Voir annexe n° 9. <https://www.abd-asso.org/documentations/une-nouvelle-typologie-pour-les-bibliotheques/>

<sup>96</sup> Source : DGMIC. Service du livre et de la lecture. Rapport annuel des bibliothèques départementales.

<sup>97</sup> Voir annexe n° 7.

par exemple). Cette organisation géographique permet une approche spécifique de chaque territoire ; or, pour les raisons déjà exprimées, les bénévoles sont, globalement, plus enclins à participer à des réunions locales qu'à des formations au chef-lieu du département, singulièrement dans les départements au relief difficile (Hautes-Alpes, Pyrénées-Orientales, etc.).

D'autres bibliothèques départementales ont mis en œuvre, parfois parallèlement à l'approche territoriale, une approche thématique en créant, au niveau central, des postes de référents spécifiques qui s'appuient parfois sur des commissions *ad hoc* : « Jeunesse », « Petite enfance », « Platine » (personnes âgées en Lot-et-Garonne), « Littérature adulte », « Jeux vidéo », etc. Dans la Drôme, le thème de « l'information numérique » fait l'objet d'une attention particulière et un cycle de formation et d'information est proposé.

On signalera enfin qu'à l'initiative de la BD du Bas-Rhin<sup>98</sup>, lors du congrès annuel de l'association des bibliothécaires départementaux de 2017 à Strasbourg intitulé « Vers des organisations apprenantes : les bibliothèques départementales et les réseaux départementaux de lecture publique à l'heure de l'horizontalité », la participation des bénévoles, leur travail et leurs apports ont été mis en valeur à travers la prise de parole de quelques bénévoles et de l'un des thèmes abordés en congrès : « Comment stimuler le partage d'expériences, co-construire, capitaliser les pratiques au sein des équipes, avec les réseaux, les publics, et au-delà, une variété de partenaires ? ».

Avec les dispositifs de formation, l'association des bénévoles à la vie et au fonctionnement des bibliothèques municipales et départementales joue un rôle essentiel dans leur intégration et dans la progressive acculturation des bénévoles aux métiers des bibliothèques.

### 3.2.3. Former les bénévoles

#### 3.2.3.1 Les programmes annuels de formation

Les BD ont fait évoluer leurs organisations : les organigrammes comportent de plus en plus souvent une « **mission formation** » avec un responsable – parfois à temps plein –, un référent ou un correspondant en charge de la formation (la moyenne observée est d'un ETP). Cet agent est chargé de l'élaboration du programme annuel à destination des bénévoles et salariés des bibliothèques partenaires de la BD sur le département, de la mise en œuvre des actions de formation, des inscriptions et du suivi pédagogique des stagiaires. D'autres BD n'inscrivent pas la mission formation dans l'organigramme, lui préférant une ventilation entre plusieurs agents. Ainsi, à la médiathèque départementale de Lot-et-Garonne, la formation correspond globalement à un ETP et elle est répartie sur cinq agents : un bibliothécaire « référent formation » qui élabore et coordonne le programme, assisté d'un agent de catégorie C pour le suivi administratif ; deux agents de catégorie B et un de catégorie C pour assurer les formations proprement dites.

Les BD reçoivent un budget « formation » variable selon les départements. La moyenne d'un **budget annuel de formation d'une BD est d'environ 20 000 €**, avec des variations entre 6 000 € et 45 000 € – exceptionnellement 60 000 € – selon le nombre de stages proposés (chiffres 2017)<sup>99</sup>.

**Les publics potentiels à former représentent une masse non négligeable** (339 professionnels dont 122 salariés et 217 bénévoles pour la Creuse, 1 300 pour la BD de Charente-Maritime, 2 460 pour la BD de l'Isère, dont 80 % de bénévoles, jusqu'à 80 % de bénévoles en Saône-et-Loire, 81,2 % dans les Côtes-d'Armor). Dans le département de Lot-et-Garonne, les 390 bénévoles sont actifs dans les bibliothèques classées aux niveaux 3 et 4. En 2016, 198 bénévoles avaient suivi la formation dispensée par la BD et 192 n'étaient pas formés, soit 50 % de l'effectif.

Certaines équipes sont stables mais l'évolution des bibliothèques suppose qu'elles mettent leurs connaissances et leurs pratiques à jour. Le plus souvent, le renouvellement des bénévoles implique des formations de base à réitérer périodiquement. La formation participe de la légitimité et du professionnalisme du bibliothécaire bénévole et lui donne, à tout le moins, une assurance – dans sa pratique et face au public.

<sup>98</sup> Aujourd'hui bibliothèque de la collectivité unique d'Alsace.

<sup>99</sup> Aude Devilliers, Aude Étrillard, Barbara Franchi, (juillet 2017). La médiathèque Pierresvives, lieu de formation et d'expérimentation : des outils au plaidoyer. Médiathèque départementale de l'Hérault. Rapport de stage collectif de conservateurs-stagiaires de l'INET. L'étude porte sur un panel de 31 médiathèques départementales – dont neuf ont fait l'objet d'une analyse plus poussée – et consacre une large part à la mission formation. [https://inet.cnfpt.fr/sites/default/files/2020-09/Mediatheque\\_Pierresvives.pdf](https://inet.cnfpt.fr/sites/default/files/2020-09/Mediatheque_Pierresvives.pdf)

Le programme annuel réunit au sein d'un même document l'ensemble des formations – initiale et continue – proposées par les BD et planifiées sur l'année. Il peut être conçu avec des partenaires institutionnels : les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), le réseau Canopé et l'Éducation nationale pour les publics scolaires, le CNFPT, l'ABF, l'agence régionale du livre, etc.

La plupart des bibliothèques départementales organisent, à destination des bénévoles, **trois types de formation** : une formation de base sous la forme d'un cycle de plusieurs jours, des formations thématiques et des formations sur projet pour accompagner une bibliothèque ou un réseau. Les formations de base ou en lien avec la politique documentaire sont le plus souvent assurées par les bibliothécaires de l'équipe de la médiathèque départementale<sup>100</sup> (collections et fonds particuliers, acquisitions, traitement documentaire, classement, désherbage, etc.) comme pour les formations à l'utilisation du portail ou à l'animation utilisant les outils mis en place par les BD (mallettes, kamishibai, tapis de jeu, etc.). Les formations thématiques (management, bibliothéconomie, animation avec les outils numériques, etc.) sont plutôt confiées à des intervenants extérieurs spécialisés en lecture publique : consultants-formateurs auprès du CNFPT ou des collectivités territoriales, membres d'une association, artistes ou professionnels du livre, etc.

Les formations qui s'appuient sur les ressources humaines internes sont peu coûteuses en termes de budget mais mobilisent du « temps agent » et réclament un développement de compétences de « bibliothécaire - formateur ». Tous les agents ne sont pas rompus à ce type d'interventions qui reposent sur le volontariat. L'activité de formateur peut être ponctuelle ou régulière, exercée en solitaire ou en binôme, reconnue et inscrite dans la fiche de poste le cas échéant. Quelle est la stratégie des établissements en matière d'animation de formations par les équipes ? Quel est le vivier des formateurs au sein des BD ? Comment est gérée la ressource ? Qui forme le bibliothécaire - formateur ? Traditionnellement, les CRFCB assurent la formation continue des bibliothécaires intervenant auprès des publics des bibliothèques universitaires<sup>101</sup>, mais certaines formations de formateurs « tout public » sont ouvertes plus largement et la spécialité « former à distance » est de plus en plus proposée dans les catalogues<sup>102</sup>. Il semblerait que les formateurs issus des rangs des BD soient le plus souvent des acteurs (auto)-formés sur le terrain à partir de leur expérience professionnelle et de leur domaine d'expertise (littérature jeunesse, musique, édition, animation pour les enfants, etc.). **La mission « formation » au sein des BD demanderait une forme de régulation et un cadre pour être davantage maîtrisée et accompagnée.**

#### Recommandation n° 4

Systématiser la formation de formateurs en bibliothèque départementale pour mieux encadrer les personnels à former dont les bénévoles.

*A contrario*, les formations sous-traitées à des prestataires extérieurs peuvent être coûteuses, surtout lorsque sont sollicités des cabinets réputés. Les formations thématiques sont tout particulièrement concernées par ces marchés. Les bibliothécaires-formateurs de « Cadres en mission » interviennent sur des questions organisationnelles ou managériales, ceux de « Biblismart » ou de « La souris grise » sur les nouveaux enjeux liés au numérique et la médiation numérique culturelle. Les CRFCB adossés à des universités sont également des prestataires habituels des BD. Les CRFCB et des organismes comme l'ENSSIB, qui assurent une ingénierie de formation, font également appel régulièrement à ces bibliothécaires-formateurs de sociétés privées. Selon le rapport INET<sup>103</sup>, « les formations payantes représentent entre 20 % et plus de 50 % de l'offre globale (pour la BDP la plus ambitieuse, sur 185 jours de formation, 100 jours sont assurés par les bibliothécaires eux-mêmes) ».

La diffusion de l'information est assurée par un catalogue annuel sous forme papier et/ou numérique reprenant l'essentiel du contenu et des objectifs des formations proposées. Le format numérique donne une

---

<sup>100</sup> Sans se priver d'avoir recours à un prestataire : par exemple, la consultation lancée par la Médiathèque départementale des Deux-Sèvres (MDDS) pour « l'organisation d'une session de formation élémentaire à la gestion d'une bibliothèque » en 2019.

<sup>101</sup> La reconnaissance des acquis du bibliothécaire - formateur est d'ailleurs désormais possible grâce au dispositif co-construit par le réseau des CRFCB, l'ENSSIB et le réseau des URFIST qui proposent un parcours national et une validation de l'expérience. <https://bibliothecaire-formateur.fr/>

<sup>102</sup> « Animer avec aisance vos formations en présentiel et distanciel » (Médiadix, 2021), « Formation de formateur » (Médialille, 2021).

<sup>103</sup> Aude Devilliers, Aude Étrillard, Barbara Franchi, La médiathèque Pierresvives, lieu de formation et d'expérimentation : des outils au plaidoyer, *op. cit.*

large visibilité à l'offre et permet une adaptation très souple aux changements : annulation, report de date, changement de lieu, d'intervenant, etc. Le catalogue des formations apparaît parmi l'offre de services professionnelle sur le site web et offre une recherche thématique ou par date ainsi que le téléchargement du dossier.

Le nombre de places étant limité en général à une douzaine ou une quinzaine de stagiaires, les formations sont destinées prioritairement aux personnes salariées et bénévoles des médiathèques du réseau de la bibliothèque départementale. La participation doit être validée par l'autorité de tutelle. L'inscription aux stages est réalisable par courrier ou par courriel avec un bulletin d'inscription téléchargeable depuis le site. Les frais pédagogiques des formations sont pris en charge financièrement par le département et sont donc gratuits pour les participants. Les frais de déplacement et de restauration sont à la charge des stagiaires qui peuvent en demander le remboursement à leur collectivité en application du décret n° 91-573 du 19 juin 1991. À l'issue de la formation, une attestation est remise au stagiaire ou envoyée par courrier.

Les formations ont majoritairement lieu en présentiel pour favoriser le lien entre stagiaires et la découverte des lieux. La plupart des bibliothèques départementales sont dotées de salles de formation bien équipées et peuvent déployer cette activité sur leurs différents sites (centrale et annexe(s)) ou dans les locaux de partenaires. On constate une tendance très significative au développement de la formation de proximité, notamment pour la formation de base (Pyrénées-Orientales, Saône-et-Loire, Deux-Sèvres par exemple). Pour faciliter une large participation, des formations sont organisées par secteur géographique de manière à se rapprocher des utilisateurs (délocalisation dans les annexes de la BD, stages en intra, regroupement dans l'une des bibliothèques du secteur). La formation délocalisée répond à une demande forte de proximité.

Quelques formations – thématiques, de type « conférence » – ont lieu à distance. En partenariat avec l'association Bibliothèques sans frontières (BSF), la médiathèque du Nord a mis en place, en 2017, une formation en ligne « La bibliothèque et le citoyen », un parcours de formation en dix vidéos et dix exercices sous forme de quizz disponible gratuitement sur la plateforme BSF Campus<sup>104</sup>.

Si la formation des bénévoles représente l'essentiel de l'enjeu pour les BD et que l'on observe leur montée en puissance dans ce domaine, il faut rappeler que les CRFCB sont également des acteurs importants de la formation des bibliothécaires en région. Leur offre de stages pour les collectivités territoriales ou leurs stages mixtes (personnels des bibliothèques universitaires et territoriales) reçoivent des financements des DRAC pour couvrir des besoins élargis. Certaines de leurs propositions ciblent les bénévoles. Elles sont, en général, co-pilotées avec des bibliothèques municipales ou avec des BD. Par exemple, Médiaquitaine inscrit trois formations ciblées à sa programmation 2021 : une *Journée Printemps des Poètes : le désir* avec la BM de Bordeaux, *Construire et développer des projets de partenariats avec l'Éducation nationale*, *Ressources documentaires libres de droit*, stages organisés à l'attention des personnels salariés et bénévoles de la Bibliothèque départementale Biblio.Gironde, qui se tiennent à la BD. D'autres formations courtes, d'un ou deux jours, sur des thèmes tels que l'aménagement des espaces, le projet scientifique et culturel, pourraient donc *a priori* concerner et intéresser les bénévoles qui les suivent très rarement. Proches des réseaux de lecture publique de leur territoire, les BD ont beaucoup plus de facilité pour les offres en intra et de proximité. Eu égard à leur faible mobilité et aux frais de déplacement induits par le suivi d'une formation dispensée dans la ville-préfecture, les bénévoles privilégient l'offre adaptée de leurs BD qui occupent, de fait, une position très favorable pour ne pas dire hégémonique dans le secteur de la formation.

### 3.2.3.2 Les formations de base

Si une trentaine de départements déclarent disposer d'un programme de formation initiale de base, en réalité, la quasi-totalité des bibliothèques départementales proposent aux bibliothécaires de leur réseau, titulaires, contractuels ou bénévoles, des cycles de formation. Ces « **formations ou cycles de base** » ou « **formations initiales** » répondent à une double ambition : donner les bases du métier et des clés de compréhension à tous les débutants et doter les responsables de bibliothèques d'un solide bagage pour aborder la fonction d'encadrant et la prise de décision. De nombreuses BD conditionnent les aides du département au suivi de la formation ou du cycle par les personnes assurant la responsabilité d'une bibliothèque et par un pourcentage de collaborateurs. La formation de base a aussi pour objectif de réactiver

---

<sup>104</sup> <https://mediathequedepartementale.lenord.fr/ressources/formations/formation-en-ligne-bibliotheque-citoyen>.

ou actualiser les connaissances et la réflexion de bibliothécaires dont la formation remonte à un certain nombre d'années<sup>105</sup> et de faire le point sur l'actualité du métier.

Les formations sont conçues pour une quinzaine de stagiaires, ce qui oblige les BD à prendre en compte la rentabilité financière d'une action lorsqu'elle est assurée par des intervenants extérieurs<sup>106</sup>. Elles peuvent donc être annulées – ou reportées – si le nombre de stagiaires inscrits est en-dessous d'un certain seuil pour être « rentables » économiquement pour les BD. Elles s'inscrivent d'autre part dans des marchés publics, appels d'offres ou consultations, sont prises en compte au niveau budgétaire de la collectivité et impliquent un engagement contractuel vis-à-vis de l'entreprise choisie.

Ces formations sont souvent longues : une ou plusieurs sessions, de deux à quatre jours pouvant aller à une quinzaine de journées, représentant entre 12 h et 78 h, avec une moyenne tournant autour de 40 h en volume horaire. Elles peuvent être pré-qualifiantes. Elles constituent un important investissement en temps pour les bénévoles qui les suivent et font des bibliothèques départementales des acteurs importants – voire exclusifs – de la formation initiale des personnels des bibliothèques des petites communes. Ces formations de base sont assurées par les équipes des BD ou par des intervenants extérieurs. Elles sont la source d'un lien qui unit durablement le bénévole et la BD. **Ces cycles de formation de base sont de taille, d'ampleur et d'ambitions différentes d'un département à l'autre, mais ils sont aussi le reflet de la représentation que les bibliothécaires se font de leur propre métier.**

En termes de contenus, on retrouve un « socle de base », formant un tronc commun à toutes les bibliothèques, avec un approfondissement variable selon le volume horaire des formations :

- les **missions et les enjeux de la bibliothèque** : le contexte culturel et territorial des bibliothèques, la relation entre les bibliothèques et leur environnement, les multiples rôles des bibliothèques ;
- la **bibliothèque comme service public** : le cadre administratif (les différentes bibliothèques, le fonctionnement des bibliothèques municipales, intercommunales et départementales ; les élus, le fonctionnement des conseils (municipal, départemental), l'organisation interne et administrative du département, des communes, des intercommunalités, les fonctionnaires, la législation, la déontologie, le règlement intérieur, la charte du bénévole, etc.), l'organisation d'une bibliothèque, les compétences, les équipes, rendre compte de son activité ;
- les **partenaires sur le territoire** : la présentation des services de la bibliothèque départementale, le travail en réseau, etc. ;
- l'**aménagement et l'organisation de l'espace** : les locaux, la banque de prêt, les salles de consultation, le libre accès aux fonds, l'organisation matérielle des collections, la bibliothèque numérique ;
- la **gestion technique de la bibliothèque** : l'offre documentaire, les fonds, la gestion des collections et les politiques documentaires, les outils et la gestion informatiques, etc. ;
- les publics, les techniques d'**accueil et de médiation** : connaissance des différents publics, en particulier les publics « jeunesse » et les seniors – publics cibles des départements –, l'animation en bibliothèque, l'action culturelle et les partenariats, la communication, la médiation des collections et ressources numériques, le jeu vidéo, etc. ;
- la qualité du service rendu à la population, l'attractivité d'une bibliothèque, le projet scientifique et culturel ou le projet de service.

**La reconnaissance de la formation suivie n'est pas systématisée.** Bien entendu, il n'appartient pas aux départements de délivrer des diplômes, cependant, à l'issue de la formation initiale, quelques médiathèques départementales formalisent le suivi de la totalité de la formation au moyen d'un « diplôme » ou d'une certification interne. La reconnaissance est le plus souvent individuelle et nominale, très rarement collective sous forme de labellisation d'une bibliothèque : la BD de Saône-et-Loire remet aux bénévoles comme aux agents territoriaux ayant suivi l'intégralité de la formation initiale de sept journées, un document informel attestant leur participation au cursus et leur reconnaissant un « statut » de « bénévole ou d'agent qualifié » ;

---

<sup>105</sup> De cinq, six, huit ans et plus selon les BD.

<sup>106</sup> Pour de la MDD, le coût de la formation initiale de quatre jours pour une quinzaine de stagiaires s'élevait par exemple à près de 4 000 € au total, les espaces étant mis à disposition par la BD.

le « diplôme » délivré à l'issue des sept journées de la formation initiale est un document papier – sans valeur juridique particulière – est remis au bénévole lors d'une petite cérémonie en présence de l'élu aux bibliothèques et ouvre le droit au remboursement des frais de déplacement comme pour les autres bibliothécaires (venue à la BD pour l'échange de documents, sessions de formation, réunions, etc.)<sup>107</sup>. Dans le Cher, le cycle de dix journées de formation a un caractère pré-diplômant. Dans la Nièvre, La participation à l'intégralité de la « formation initiale » donne lieu à l'obtention d'une validation. La BD de Deux-Sèvres dispense une formation de base pour les nouveaux bénévoles ou pour les personnels débutant dans le monde des bibliothèques qui peut être valorisée dans le cadre d'une VAE (Validation des acquis de l'expérience). Ces éléments de reconnaissance officielle sont fortement symboliques mais peuvent aussi permettre l'évolution vers un parcours professionnel (voir 4.2.1. Devenir bibliothécaire titulaire).

Si les BD dispensent une formation de base structurée appuyée sur un référentiel au niveau du réseau, les bibliothèques et médiathèques initient les bénévoles, dès leur arrivée, aux rudiments du métier et en particulier mettent en œuvre une formation systématique au maniement de l'outil informatique indispensable pour leur permettre de fonctionner au sein de l'établissement (inscriptions, prêts, etc.). Cette formation pratique au système de gestion informatisée de la bibliothèque (SIGB) délivrée en interne, est souvent également appelée « formation de base », ce qui peut générer de la confusion avec l'offre des BD. La formation technique s'élargit souvent – assez naturellement – à divers aspects bibliothéconomiques (circuit du document, recherche documentaire, approche des publics et des services, etc.). Dans certains cas, cette formation interne peut se coupler avec l'offre des BD pour une approche plus construite comprenant des aspects théoriques et une immersion professionnelle.

À la lueur de l'enquête menée par la mission, on peut ainsi distinguer deux cas de figure dans la prise en charge des bénévoles à leur arrivée :

- **une formation technique interne à la bibliothèque d'accueil centrée sur la maîtrise du logiciel de gestion de la médiathèque et abordant des notions bibliothéconomiques** (concerne tous les bénévoles et plus généralement tous les personnels nouvellement arrivés) : « aucune formation de base mais une formation systématique au SIGB dispensée en interne qui aborde des notions bibliothéconomiques sur le circuit du document, le fonctionnement du réseau, etc. » (communauté de communes Convergence Garonne, 7 salariés, 43 bénévoles), une formation – de base ou perfectionnement – sur les procédures du logiciel de bibliothèque en interne pour l'ensemble des bénévoles (BM de Tennie, Sarthe, 0 salarié, 14 bénévoles), formations internes au logiciel commun (réseau de lecture publique de la communauté de communes Brenne Val-de-Creuse, 32 bénévoles), tous les bénévoles ont reçu une formation de base dispensée par l'équipe salariée de la médiathèque (BM d'Issou, Yvelines, 2 salariés, 8 bénévoles), 11 bénévoles ont suivi la formation de base (médiathèque de la CDC de la vallée de la Haute Sarthe, 1 salarié, 14 bénévoles). Le logiciel de gestion de bibliothèque – qui peut être relativement facile à appréhender – est l'outil « cœur de métier » ; la formation à sa manipulation apparaît incontournable pour assurer le travail en bibliothèque, essentiellement le prêt. Il peut être une voie d'entrée pour aborder les sujets bibliothéconomiques. Cet aspect est à mettre en regard des tâches effectuées par les bénévoles dont la mission principale – dans la quasi-totalité des cas – est d'assurer le fonctionnement régulier de la bibliothèque, c'est-à-dire ouvrir et accueillir le public ;
- **une formation mixte nourrie des apports de la bibliothèque d'accueil et de ceux de la BD : pas vraiment de formation de base, mais des « blocs » de formation abordant les fondamentaux bibliothéconomiques et différents domaines** : une formation avec la BD, la formation « les 1<sup>ers</sup> pas » pour les nouveaux bénévoles lors de l'ouverture d'une médiathèque et la formation sur le logiciel de bibliothèque (Réseau des médiathèques d'Athis Val-de-Rouvre, 1 salarié, 40 bénévoles, 47 bénévoles formés sur les trois dernières années), un suivi régulier des nouveaux

---

<sup>107</sup> Le remboursement des frais s'appuie sur une délibération de la collectivité (conseil général de Saône-et-Loire, délibération n° 507 du 19 décembre 2013 : « Lecture publique : remboursement des frais de déplacement des bibliothécaires »). Dans la pratique, la BD prend en charge ces frais sur un petit budget annuel de 3 000 €.

bénévoles (bibliothèque municipale de Pourrain dans l'Yonne, 0 salarié, 15 bénévoles, 7 formés depuis la création).

La formation de base « *Bibliothécaire, approche d'un métier* » de la médiathèque départementale du Territoire de Belfort est réservée en priorité aux personnes nouvellement arrivées dans le réseau et, selon la disponibilité, aux personnes ayant suivi la formation de base il y a plus de cinq ans et souhaitant remettre à jour leurs connaissances. Elle fixe les objectifs suivants : « *comprendre votre rôle et vos missions de service public ; mieux connaître la population sur votre territoire ; organiser le travail dans la bibliothèque de votre collectivité ; développer et promouvoir des actions variées et innovantes ; construire un dialogue avec votre hiérarchie et vos élus ; connaître les services de la bibliothèque départementale. Elle est organisée en quatre modules sur sept jours : 1) Usages – enjeux et missions – publics (2 jours) ; 2) Espace – collections / accueils (2 jours) ; 3) Action culturelle et partenariat (2 jours) ; 4) Journée bilan (1 jour). Le cycle est assuré par des formateurs externes spécialisés en lecture publique.* »

En Saône-et-Loire (où plus de 80 % des bibliothécaires sont bénévoles), la « *formation initiale est ouverte aux bénévoles et aux agents territoriaux travaillant dans une bibliothèque du département et n'ayant ni formation ni diplôme en lien avec les bibliothèques. Elle peut être également utile aux bibliothécaires souhaitant compléter ou mettre à jour leurs connaissances (...). Elle s'adresse aux personnes qui, dans une optique de reconversion ou par le biais d'une expérience dans l'une des bibliothèques du réseau, envisagent d'orienter leur parcours professionnel vers la lecture publique* ». Ce programme constitue « sept journées indissociables ». Y sont traités : la présentation des services de la bibliothèque départementale, le contexte culturel et territorial des bibliothèques, les multiples rôles des bibliothèques aujourd'hui ; la gestion des collections et les politiques documentaires ; l'animation de la bibliothèque, les ressources et médiations, les supports d'animation ; les ressources numériques ; la gestion informatique ; l'action culturelle et les partenariats, le travail en réseau ; des cas pratiques. Un « diplôme » est délivré<sup>108</sup> à l'issue du cursus, qui « *permet d'accéder au "statut" de "bénévole qualifié", de diriger une petite bibliothèque de lecture publique et de pouvoir bénéficier du remboursement des frais de déplacement et de restauration par le Conseil départemental lors d'une participation ultérieure à des sessions de formation continue, aux "open-bibs"<sup>109</sup> ou lors des venues à la BD pour un renouvellement de prêt* ».

En Corrèze, la « formation initiale » est obligatoire pour toute nouvelle bibliothèque gérée par des bénévoles ou des salariés non détenteurs d'un diplôme professionnel ou n'ayant pas effectué une formation ABF : les personnels doivent suivre le « *cycle de formation initiale* » de huit jours sur deux ans ou faire valider leurs acquis (voir tableau ci-dessous). Un label « qualité de service » est délivré par la bibliothèque départementale aux bibliothèques dont l'ensemble du personnel a rempli les obligations du cycle de formation initiale.

---

<sup>108</sup> Le diplôme délivré à l'issue des sept journées de la formation initiale est un document papier « informel » remis au bénévole lors d'une petite cérémonie en présence de l'élu aux bibliothèques. Il est sans valeur juridique particulière si ce n'est qu'il ouvre le droit au remboursement des frais de déplacement comme pour les autres bibliothécaires (venue à la BD pour l'échange de documents, sessions de formation, réunions, etc.). Le remboursement des frais s'appuie sur une délibération de la collectivité (département de Saône-et-Loire, délibération n° 507 du 19 décembre 2013). Dans la pratique, la BD prend en charge ces frais sur un petit budget annuel de 3 000 €.

<sup>109</sup> Accueils mensuels de la BD pour renouveler les livres sans rendez-vous.

Tableau n° 1 : organisation de la formation initiale de la BD de Corrèze

	Bibliothèque relais avec salariés formés	Bibliothèque relais sans salariés formés
Bénévoles et salariés sans aucune formation initiale	Formation complémentaire 4 jours (initiale ou continue) sur 2 ans par personne	Formation initiale 8 jours sur 2 ans
Bénévoles et salariés avec formation initiale ancienne formule (2 jours)	Validation des acquis	Formation complémentaire 4 jours (initiale ou continue) sur 2 ans
Bénévoles et salariés ayant suivi plusieurs jours de formation continue et/ou initiale	Validation des acquis	Formation complémentaire 4 jours (initiale ou continue) sur 2 ans

Source : mission, 2021

**En conclusion**, on ne peut que s'interroger sur **l'ampleur des différences entre BD** sur les modalités de la formation initiale. Chaque médiathèque départementale a en effet défini un nombre de jours de stages – consécutifs ou non – et un nombre de sessions, modules ou cycles (de 1 à 6) qui sont à effectuer sur un, deux ou trois ans ou encore sans limitation de date. Pour prendre les extrêmes, on peut avoir une formation de base de deux jours quand d'autres inscrivent d'emblée la formation dans un temps long : 13 jours dont 10 jours en 6 modules, un stage de deux jours et un jour de bilan (Dordogne)<sup>110</sup>.

**La construction en modules permet de donner rapidement des bases aux bénévoles tout en structurant la formation** : choix d'une formation courte de quatre jours (Jura et Bas-Rhin), de neuf jours répartis en trois modules de trois jours à suivre dans une durée maximale de trois ans en Indre-et-Loire (dont le tronc commun « Sésame », porte d'entrée du monde des bibliothèques, puis « Gérer et développer des collections » et « Gérer l'activité de la bibliothèque et des publics »)<sup>111</sup>. Le choix des BD est une approche pragmatique et « orientée vers l'utilisateur », en l'occurrence un bénévole vraisemblablement désireux de se rendre rapidement utile grâce à des notions de base bien assimilées.

Pour des raisons essentiellement financières, **la session de base n'est programmée qu'une fois par an, ce qui pose le problème de la formation des nouveaux arrivants** en dehors des périodes prévues. La périodicité de la formation de base est liée à la programmation budgétaire des BD et aux contraintes d'une organisation collective. Dans ces conditions, comment faire bénéficier les bénévoles d'une formation minimale satisfaisante à leur arrivée ?

**Les formations sont conçues comme des temps d'échange privilégiés entre bibliothécaires professionnels et bénévoles et comme une occasion de découverte de lieux et de fonctionnements, ce qui plaide pour conserver une part de cette activité en présentiel.** Enfin, on soulignera la réorientation d'une part de l'offre des BD vers des formations de proximité, à rebours d'une centralisation de tradition<sup>112</sup>. Cette tendance forte traduit l'attention accordée aux possibilités de mobilité des stagiaires et à l'accessibilité des espaces de formation. Au-delà de la question de la proximité géographique, la délocalisation des interventions, dans un premier temps vers les annexes des BD puis vers des bibliothèques du réseau volontaires, marque une prise en compte du territoire et une volonté de placer « l'utilisateur » au centre.

<sup>110</sup> Deux-Sèvres : 4 jours pour le cycle 1 (sur un total de 3 cycles) ; Indre-et-Loire : 9 jours (3 jours x 3 modules) sur 3 ans ; Cher : 10 jours ; Saône-et-Loire : 7 jours ; Corrèze : 8 jours sur 2 ans ; Dordogne : 13 jours en 6 modules ; Drôme : 9 jours en 3 sessions ; Pyrénées-Orientales : 2 jours x 3 modules ; Landes : 2 jours x 3 sessions ; Lot-et-Garonne : 8 jours (non consécutifs) sur 1 an ; Hérault : 6 à 12 jours ; Lot : 5 jours (1 cycle) ; Vaucluse : 8 jours en 2 sessions ; Savoie-Biblio : 6 jours en 3 modules + 1 jours de synthèse ; Jura : 4 jours ; Bas-Rhin : 4 jours ; Calvados : 4 jours + 5 stages dans les 3 ans ; Loire : 5 jours consécutifs ; Doubs : 5,5 jours en 2 modules.

<sup>111</sup> Voir le questionnaire de l'enquête en annexe.

<sup>112</sup> L'implantation des BD n'est pas toujours – loin s'en faut – au centre du département (Mayenne, Saône-et-Loire).

### 3.2.3.3 Les formations thématiques

Inscrites dans le catalogue annuel des BD, elles abordent différents thèmes et sont régulièrement reproposées ou renouvelées en fonction de l'actualité et des besoins d'un territoire.

Les catalogues des BD proposent entre 12 et 40 stages thématiques par an<sup>113</sup>. Ce chiffre est variable selon les moyens du département et le public potentiellement à former.

Une vingtaine de thèmes sont couverts :

- autour des collections : initiation au catalogage, méthodes de désherbage, couverture et entretien des livres, petites réparations, connaissance des fonds spécialisés (policier, albums jeunesse, SF et *fantasy, comics, manga*, etc.), les collections « Facile à lire » (FAL), etc. ;
- sur l'animation et la médiation : lecture à voix haute, pratiques du *kamishibai*, outils, usages et services numériques (tablettes, portails, ressources en ligne), jeu vidéo, monter un projet culturel, créer des actions culturelles en réseau ;
- en direction de publics-cibles : le public jeunesse et les tout-petits, les accueils de classes, les collégiens, les seniors, les personnes en situation de handicap ou étrangères ;
- le développement de compétences rédactionnelles, graphiques et de communication orale utiles en bibliothèque (rédiger un guide, une présentation, un coup de cœur, un projet culturel, etc.) ;

**Une partie des stages a un lien fort avec l'action sociale menée par les départements** (relation parents - enfants, personnes âgées, lutte contre l'illettrisme) et avec l'offre de services numériques des portails des BD (inclusion numérique, lutte contre l'illectronisme et la fracture numérique, connaître et utiliser les ressources numériques du portail, etc.).

**Menées par des formateurs de la BD, des intervenants extérieurs** (consultants et spécialistes de la formation en bibliothèque, écrivains, comédiens, libraires, éditeurs, etc.), **le CRFCB régional** (par exemple « *Construire et développer des projets de partenariat avec l'Éducation nationale : une alliance précieuse au service du jeune public* », Biblio.Gironde et Médiacitain, 2021 ; « *Travailler en réseau* », partenariat Médial et la Bibliothèque d'Alsace), ces formations non-obligatoires permettent d'élargir les compétences des bénévoles ou d'approfondir une spécialisation dans un domaine.

**Une plus large part est faite aux pédagogies actives** : les formations-actions de la bibliothèque d'Alsace ciblent ainsi la participation des stagiaires (concevoir une animation et la mettre en œuvre en mode test, en tirer un bilan). L'évolution du format tend à placer le stagiaire en position d'acteur de sa formation.

Mixtes, les formations sont ouvertes aux bibliothécaires bénévoles et salariés et favorisent le brassage et les échanges.

En Indre-et-Loire, les stages thématiques viennent compléter des connaissances dans des domaines précis : internet, la littérature, animer des lectures, etc. Depuis plusieurs années, la BD a profondément modifié les formations pour les adapter aux contraintes des bénévoles des communes (formations pendant les vacances scolaires, formation à la demande, etc.).

De même, la médiathèque départementale de la Drôme a proposé 23 stages en 2019, pour 460 stagiaires, à ses 82 bibliothèques communales. « *Un plan de formation global est proposé chaque année, accompagné de formations à la carte pour répondre aux besoins spécifiques des équipes. La philosophie générale est moins de former à des techniques que de discuter des pratiques, les analyser et les adapter pour les rendre homogènes (référentiel de base commun à tous les acteurs). Les propositions de formation ont pour objectifs de : permettre la réflexion et la confrontation d'expériences dans le souci d'améliorer le service rendu aux usagers ; légitimer le service public rendu par la bibliothèque à la population de la commune ; répondre à une soif de découvertes et une curiosité ; proposer des rencontres régulières pour rompre l'isolement* »<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup>Entre une douzaine et une quinzaine de stages par an pour la BD de Lot-et-Garonne qui se situe dans la moyenne des budgets observés pour la formation (19 000 € en 2016).

<sup>114</sup> Source : questionnaire de la mission adressé aux BD.

### 3.2.3.4 Les formations sur projet

De plus en plus, se développent des formations « à la carte » ciblées sur les besoins ou le projet d'un réseau intercommunal spécifique. Selon l'enquête de l'INET<sup>115</sup>, **elles étaient proposées par la moitié des BD**. La formation *in situ* dédiée à l'accompagnement de projet s'inscrit dans la demande de proximité, répond à un certain pragmatisme et met en œuvre une démarche de participation.

La BD de Saône-et-Loire a déployé, en 2015, une formation initiale délocalisée adaptée aux besoins d'un territoire local pour le réseau intercommunal des bibliothèques du Brionnais-Sud-Bourgogne (cinq journées au sein du réseau<sup>116</sup> et une journée à la BD). Le programme avait été travaillé avec le coordinateur du réseau. Une nouvelle version de cette formation est prévue pour une autre intercommunalité en 2022.

On peut citer quelques thématiques particulières, comme par exemple le stage « *Relooker sa bibliothèque de façon créative et participative* » (Cabinet F. Aumont), « formation destinée à être menée *in situ*, dans une bibliothèque du réseau de lecture publique qui se prêtera au jeu du *relooking* par les stagiaires comme laboratoire d'expérimentation » (formation BD Charente, novembre 2021). Les formations à la demande de la BD de Mayenne (BDM)<sup>117</sup> sont des formations à la carte en général effectuées sur site, à réserver un mois à l'avance. Elles se déroulent sur une demi-journée, une journée entière ou deux jours, à des dates fixées d'un commun accord. Elles doivent réunir au minimum cinq participants (la BDM peut les proposer aux autres EPCI pour aider à atteindre ce quota). Les thèmes proposés en 2021 :

- aide au désherbage (un jour) avec mise en pratique sur les collections de la bibliothèque : formation - action ;
- assistance à l'ouverture (un jour) lors d'une première ouverture de bibliothèque, personnalisée en fonction du contexte ;
- atelier participatif (un jour) : animation d'une journée ludique de co-construction sous forme d'atelier participatif en fonction des projets (réaménagement de bibliothèque, tests de nouveaux services aux usagers) ;
- la médi@thèque numérique (1/2 journée) : les différentes ressources numériques de la BDM et comment y accéder depuis chez soi ;
- petites réparations (un à deux jours) : les techniques et le savoir-faire propres aux petites réparations et à la reliure ;
- réaménagement (1/2 journée) : accompagnement de projet (modifier un aménagement, revoir la signalétique, organiser les espaces, etc.) ;
- portail BDM (1/2 journée) : mise à jour des connaissances et découverte de nouvelles ressources ou outils, etc.

En matière d'accompagnement à la carte et d'ingénierie, la médiathèque départementale des Deux-Sèvres propose des « formations techniques à la carte » pour mettre en place un projet spécifique. Celui-ci est préparé en amont entre la bibliothèque demandeuse et le référent de territoire (la durée est fonction de chaque projet) ; la date d'intervention est définie en commun. En 2019, ces journées techniques ont mobilisé 100 jours d'interventions sur place avec, par ordre décroissant des demandes : diagnostic de territoire, désherbage, aide à l'animation, aménagement de bibliothèque, clubs de lecture, dons, mise en valeur des collections et ressources numériques.

La médiathèque départementale de la Drôme a inscrit les formations à la carte à son catalogue : les bibliothécaires de la médiathèque départementale interviennent auprès des équipes dans les bibliothèques communales sur des sujets spécifiques (réaménagement, tri des collections, organisation de l'équipe...).

---

<sup>115</sup> Aude Devilliers, Aude Étrillard, Barbara Franchi. La médiathèque Pierresvives, lieu de formation et d'expérimentation : des outils au plaidoyer, *op. cit.*

<sup>116</sup> Les stagiaires se rendent ainsi compte de la puissance et de l'intérêt du réseau ou plutôt des réseaux en faisant le lien avec la BD.

<sup>117</sup> Les formations sont gratuites pour les bibliothèques adhérentes de l'association des amis de la BDM (les frais de repas sont pris en charge par l'association des amis de la BDM). Coût pour les non-adhérents : 31 € la journée, 92 € la formation, 77 € pour le cycle de base par personne. Le coût est bien supérieur pour les extérieurs au réseau. <http://bdm.lamayenne.fr/index.php/12-formation> C'est le seul exemple de tarification appliquée aux formations par une BD.

### 3.2.3.5 L'intégration des bénévoles

L'intégration des bénévoles aux équipes constitue un objectif fréquemment mis en avant par les BD, les personnels encadrants et les titulaires. Engager une démarche d'intégration des personnels bénévoles dans l'équipe de la bibliothèque vise à optimiser le travail en équipe mixte ou au niveau du réseau, en apportant à chacun des éléments de compréhension et des outils de mise en œuvre d'une collaboration efficace : comment articuler les missions bénévoles aux activités de l'équipe des permanents, favoriser la dimension « réseau », accompagner les fusions de communes et la montée de l'intercommunalité ? Le travail d'intégration se mène aussi bien du côté des bénévoles que du côté des équipes en place. Une équipe de professionnels, eux-mêmes formés et compétents, facilite l'intégration des bénévoles.

Il existe une abondante littérature professionnelle sur le métier de bibliothécaire. Plus récemment sont parus des manuels et fiches spécifiquement consacrés au management des équipes mixtes et aux relations avec les bénévoles<sup>118</sup>.

Certaines médiathèques départementales ont conçu un module de formation spécifique à destination des professionnels. La médiathèque des Landes propose un stage de deux jours intitulé « *Recruter et animer une équipe de bénévoles à la bibliothèque* » (novembre 2021)<sup>119</sup>. En Mayenne, une formation intitulée « *Bénévoles, salariés et élus : travaillez en équipe* » a été proposée en avril 2021. Un stage analogue avait été organisé en Loir-et-Cher en 2018 et un autre dans le Jura en 2020. La BD des Hautes-Alpes a mené une formation de deux jours « *Être responsable de bibliothèque : rôle, équipes, partenaires* » (mai 2021)<sup>120</sup>.

La MDDS a consacré une formation de deux jours sur le thème « *Développer une équipe dynamique avec des bénévoles* » (huit stagiaires, dont six bénévoles et deux salariés) assurée par un membre de son équipe.

En Isère, une journée sur « *Le bénévolat en bibliothèques* » a été organisée le 5 décembre 2019. Elle concernait les 488 salariés et 1 972 bénévoles dont 244 bénévoles qualifiés.

### 3.2.3.6 Évaluer les formations

La proportion de personnels de bibliothèques formés annuellement par les bibliothèques départementales varie peu : elle se compose de salariés pour les deux tiers et de bénévoles pour le tiers restant. Or, la moyenne nationale du nombre de bénévoles par rapport au nombre total des agents indique une tendance inverse : en nombre, la part des bénévoles représente 59,5 % des équipes des réseaux départementaux<sup>121</sup>.

Les formations semblent davantage suivies dans les équipes mixtes.

Le nombre de bénévoles et de professionnels (avec la correspondance en ETP dans ce dernier cas) est connu et renseigné par les BD dans l'enquête statistique annuelle du ministère de la culture. Les BD connaissent-elles précisément et au jour le jour le nombre de bibliothécaires bénévoles qualifiés exerçant dans les bibliothèques de leur réseau ? Leur ancienneté ? Les formations suivies ? Il est permis d'en douter.

Le premier élément d'évaluation des formations est le taux de participation des bénévoles aux différentes formations. Les BD font le décompte annuel des personnels formés dans le rapport statistique envoyé au ministère. Cependant, cette évaluation uniquement quantitative ne livre pas beaucoup d'informations sur le suivi de stages « qualifiants » ou le niveau d'approfondissement des bénévoles. L'enquête – non nominative – ne permet pas de déceler la proportion de bénévoles qui restent en dehors de toute formation et, inversement, les bénévoles qui participent régulièrement aux programmes. Hormis dans le cadre

<sup>118</sup> Françoise Hecquard (2014). *Manager une équipe en bibliothèque*. Éditions du Cercle de la librairie.

Anaïs Leneutre (2017). *Manager et animer une équipe de bénévoles en bibliothèque intercommunale*. ENSSIB, *Piloter la bibliothèque : fiche pratique*. <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documents/65135-manager-et-animer-une-equipe-de-benevoles-en-bibliotheque-intercommunale.pdf>

Corinne Sonnier (2017). *La complémentarité bénévoles / salariés : une dynamique pour les médiathèques*. Dans : Héloïse Courty, *Développer l'accueil en bibliothèque : un projet d'équipe*. ENSSIB, collection Boîte à outils.

<sup>119</sup> <https://www.medialandes.fr/formation/catalogue-des-formations/933-recruter-et-animer-une-equipe-de-benevoles-a-la-bibliotheque>

<sup>120</sup> Contenu du stage : Affirmer et asseoir votre rôle de responsable d'une bibliothèque ; Fédérer, encadrer et faire évoluer votre équipe de bénévoles et de salariés ; Créer les conditions favorables à la motivation ; Travailler avec les autres services municipaux ; Construire et faire évoluer un projet de service.

<sup>121</sup> Ministère de la culture, enquête SCRIB, rapport départemental, tableau de bord, 2019.

d'enquêtes ou de suivi fin des bénévoles<sup>122</sup>, on ne peut que souligner la méconnaissance des BD vis-à-vis des bénévoles de leur territoire. La refonte de l'enquête nationale de l'Observatoire de la lecture publique auprès des bibliothèques, désormais appelée NeoScrib<sup>123</sup>, ne fait plus apparaître les éléments concernant la formation au sein du nouveau questionnaire : les « tableaux de bord » d'un EPCI ou de la BD précisent seulement le pourcentage de bénévoles au sein des équipes de bibliothécaires. Les rapports détaillés sur la formation par « lieux de lecture » (bibliothèques physiques) ne distinguent plus le nombre de bénévoles parmi le volume des personnes formées<sup>124</sup>.

L'enquête menée dans le cadre de la mission auprès des bibliothèques municipales employant des bénévoles a fourni 90 réponses et un échantillon diversifié de bibliothèques, par la taille des collectivités, la présence ou non de salariés et le nombre de bénévoles<sup>125</sup>. Elle donne quelques indications sur la manière dont sont appréhendées la formation de base et la formation continue des bénévoles en lien avec la présence, ou non, de salariés. L'une des questions portait sur le nombre de bénévoles ayant suivi la formation de base au cours des trois dernières années. L'analyse des réponses indique que la formation de base est conçue et perçue soit comme un socle pour tout bénévole intervenant, soit comme une spécialisation (et parfois une obligation conditionnant le soutien du département) pour le responsable de la bibliothèque.

Hormis un bilan des Côtes-d'Armor, nous disposons toutefois de peu d'analyses sur la connaissance des formations suivies par les bénévoles.

La plupart des équipes des BD n'ont pas une connaissance personnelle des bénévoles actifs au sein du réseau départemental. L'éloignement, l'inadéquation entre les horaires des équipes de la BD et ceux du bénévole, le type de tâches (travail interne, proximité avec le public local) et le renouvellement parfois rapide des collaborateurs occasionnels des bibliothèques sont autant de facteurs qui contribuent à la méconnaissance. Les BD connaissent le nombre de stagiaires formés annuellement par leur structure mais peinent à identifier précisément le nombre de personnes « à jour de leur formation » dans une bibliothèque ou celles n'ayant pas suivi de formation depuis plusieurs années. Peu de BD sont capables de répondre facilement à la question du nombre de bibliothécaires bénévoles « qualifiés » de leur réseau. Le Vaucluse compte 361 bénévoles dont 126 qualifiés (chiffres 2021). Cette donnée n'est pas systématiquement collectée et elle est sans cesse à remettre à jour.

### **Focus sur la médiathèque départementale des Deux-Sèvres (MDDS)**

La MDDS s'est beaucoup préoccupée de la question de la formation des bénévoles et fait partie des BD qui se dotent d'outils d'observation poussés. Des indicateurs ont été mis en place et la direction effectue un suivi des bénévoles travaillant dans le réseau départemental.

La MDDS déploie son activité sur un territoire fortement rural pour un réseau de 150 bibliothèques. Le réseau départemental totalise un effectif de 650 personnes, dont 502 bénévoles (77 %) généralement peu formés (chiffres 2017). En 2017, la MDDS a organisé 29 journées de formation (dans ses locaux à Niort ou, de plus en plus souvent, délocalisées à l'annexe de Thouars), dont huit jours consacrés à des formations *in situ*. Le programme de formation a généré 523 journées-stagiaires (dont deux formations de base pour former des responsables de bibliothèques touchant 27 personnes) et a accueilli 162 bénévoles et 203 professionnels. Cette activité est en forte progression dans l'absolu (+ 150 % de journées-stagiaires de bénévoles), mais la part des bénévoles formés a reculé, passant de 50 % de journées-stagiaires en 2014 à 39 % en 2017. Les formations de 2017 les plus fréquentées ont été celles consacrées à l'action culturelle

---

<sup>122</sup> La MDDS tient des tableaux annuels du nombre de bénévoles (dont les qualifiés) et de leur ventilation au sein des bibliothèques du réseau.

<sup>123</sup> <https://neoscrib.culture.gouv.fr/>

[https://bda.cd08.fr/images/Formations/Boite\\_a\\_outils/Enquetes\\_rapports/SCRIB2021/Manuel\\_BM\\_vf.pdf](https://bda.cd08.fr/images/Formations/Boite_a_outils/Enquetes_rapports/SCRIB2021/Manuel_BM_vf.pdf)

<sup>124</sup> Les rapports concernant la formation au sein des BD de Neoscrib n'abordent pas ce point. Le « Tableau de bord » d'une BD n'indique que le nombre de bénévoles et le pourcentage au sein des bibliothécaires. La formation (nombre de personnes formées, budget) n'est pas mentionnée. Le « Tableau de bord d'un EPCI » reprend les mêmes items (nombre de bénévoles et pourcentage). Il faut donc aller consulter par « Lieux de lecture » pour trouver le rapport détaillé (G1 : nombre de bénévoles, dont qualifiés ; G2 : nombre d'heures de formation, nombre de personnes formées, mais il n'y a aucune précision sur le fait qu'il s'agisse de bénévoles ou de salariés).

<sup>125</sup> Voir annexe 6.

(« Littératures européennes de Cognac » et l'atelier numérique consacré aux « Tablettes à histoires »), la Journée du réseau et les formations de base.

#### Nombre de jours de formation (journées-stagiaires)

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de journées-stagiaires	301,5	309	248	394	<b>523</b>
Nombre de bénévoles	52	64	93	63	<b>162</b>
Nombre de salariés	74	63	101	104	<b>203</b>
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>127</b>	<b>194</b>	<b>167</b>	<b>365</b>
Part bénévoles	41 %	50 %	48 %	38 %	<b>39 %</b>

Source : Rapport d'activité MDDS 2017

Le rapport 2019 de la MDDS sur la formation du réseau fait état de :

- 61 jours-stagiaires pour la formation de base ;
- 140,5 jours-stagiaires pour les rencontres (rendez-vous annuels du réseau, ateliers, animations numériques, conseils de professionnels) ;
- 99 jours-stagiaires pour la formation thématique ;
- 100 jours-stagiaires pour les interventions techniques (formations à la carte et sur site).

Soit 400,5 jours de formation en 2019.

76 bibliothèques ont bénéficié au moins d'une formation suivie par un bénévole ou un salarié (hors journées techniques).

16 % de l'effectif total – soit 112 personnes sur 699 – a suivi au moins une formation (hors journée technique) en 2019 : 61 salariés (41,78 % sur un total de 146 salariés) et 51 bénévoles (9,22 % sur un total de 553).

2022 sera une année de transition pour la MDDS avec l'arrivée d'un cadre qui aura la charge de réviser et de développer le plan de formation et l'ingénierie de projets. Après un bilan critique, la réflexion sur la formation a abouti à une feuille de route qui intègre trois axes forts :

- être plus proche des bénévoles sur le territoire (pour lever le frein de l'éloignement) ;
- construire des formations qualifiantes plus courtes (pour lever le frein du temps disponible pour des salariés non qualifiés) ;
- impliquer les agents de la MDDS (pour plus de réactivité).

Plusieurs bibliothèques départementales ont tenté une évaluation complète de l'activité des bénévoles : le BiblioPôle, médiathèque départementale de Maine-et-Loire, a mené, en 2019, une « *Enquête sur les métiers des bibliothèques et les activités bénévoles* <sup>126</sup> ». À la question « Suivez-vous des formations proposées par le BiblioPôle ? », 50 % des personnes interrogées répondent « jamais », 43,9 % « occasionnellement » et 6,1 % « régulièrement ».

Le cas le plus abouti d'évaluation de la formation est probablement celui de la médiathèque départementale des Côtes-d'Armor.

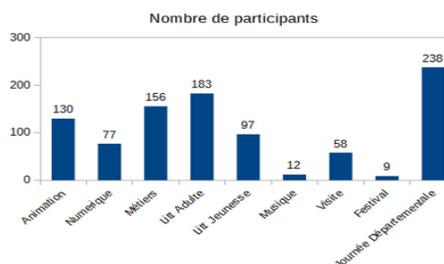
<sup>126</sup> 500 réponses dont 120 émanant de professionnels du réseau (taux de réponse : 50 %) et 380 réponses de bénévoles (25 %). 70,8 % des professionnels du réseau sont amenés à travailler avec une équipe de bénévoles.

## Tableaux n° 2 : l'évaluation des formations à la médiathèque départementale des Côtes-d'Armor

### LES FORMATIONS 2019

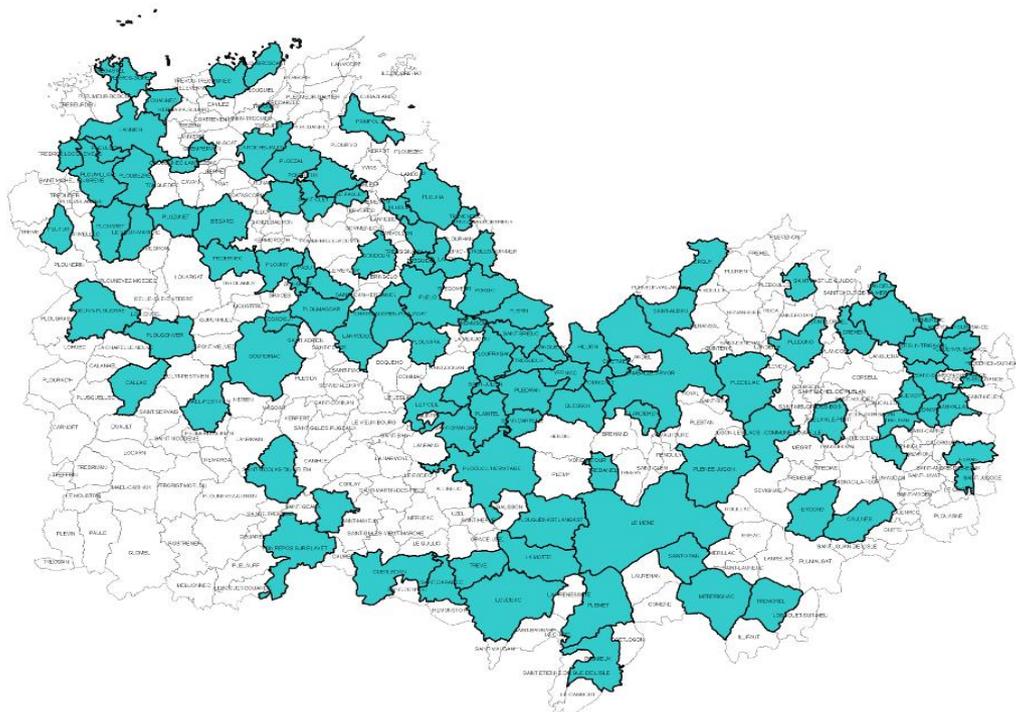
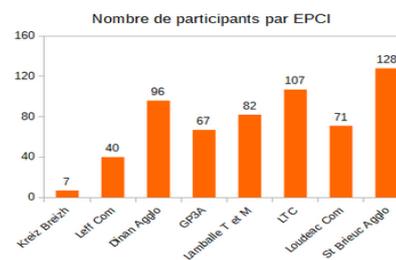
La BCA a organisé 37 formations en 2019 pour 657 participants + 238 à la journée départementale à Plancoët. 91 BM sur 232 sont venues se former soit presque 40 %.

	Nbre de stages au catalogue	Nbre de participants
Animation	10	130
Numérique	7	77
Métiers	6	156
Litt Adulte	6	183
Litt Jeunesse	4	97
Musique	1	12
Visite	2	58
Festival	1	9
Journée Départementale	1	238



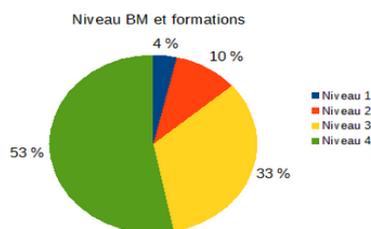
Répartition par EPCI :

EPCI	Nbre de BM dans l'EPCI	Nbre de participants
Communauté de communes du Kreizh Breizh	16	7
Leff Armor communauté	16	40
Dinan Agglomération	36	96
Guingamp - Paimpol Armor-Argoat Agglomération	32	67
Lamballe Terre et Mer	28	82
Lannion-Trégor Communauté	48	107
Loudéac Communauté Bretagne Centre	30	71
Saint-Brieuc Armor Agglomération	23	128



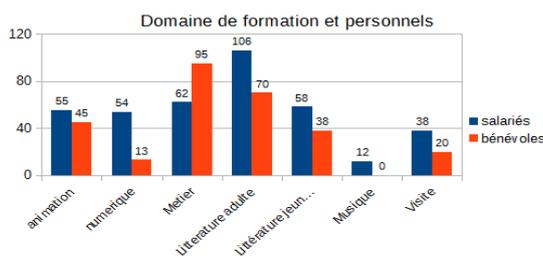
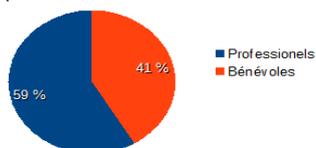
Niveaux des BM et participations :

Niveau BCA	Nbre de participants aux formations	% de participants par niveau BCA
Niveau 1	22	3,64 %
Niveau 2	60	9,95 %
Niveau 3	200	33,16 %
Niveau 4	321	53,23 %



Le nombre de bénévoles à se former est en hausse grâce à la formation « Une BM aujourd'hui : les enjeux » (Domaine métier).

Repartition Salariés/Bénévoles



Bibliothèques ayant participé à au moins un stage de formation en 2019

Source : site internet de la médiathèque départementale des Côtes-d'Armor, 2021

Parmi les freins à la participation énoncés dans l'enquête de la mission, on trouve :

- la difficulté pour les bénévoles à suivre des stages thématiques ou de perfectionnement dès lors que la formation ne se déroule pas sur place : « Ils sont présents pour des réunions mais peu souhaitent se rendre en formation à l'extérieur » (BM d'Issou, Yvelines, deux salariés, huit bénévoles) ;
- la difficulté à s'engager sur le long terme et donc une préférence pour les formations courtes (non sans lien avec le caractère occasionnel de l'engagement bénévole quand il est de quelques heures par mois) : « six formations avaient un format court de 2 h environ. Les bénévoles de l'équipe semblent moins prêts à se lancer dans des grandes formations » (Bibliothèque de Marcellaz-Albanais, Haute-Savoie, treize bénévoles). En revanche, la participation ponctuelle à des réunions d'information concerne davantage de bénévoles : « les bénévoles n'ont pas participé à un stage ou une formation au cours des trois dernières années. Certains bénévoles ont cependant participé à des réunions d'information organisées par la bibliothèque départementale » (BM de Tennie, Sarthe, 0 salarié, 14 bénévoles).

**Le déplacement pour assister à une formation et le temps à consacrer à cette activité constituent un frein identifié** (pour les bénévoles, dégager une journée pleine n'est pas toujours compatible avec leur organisation, les distances peuvent être dissuasives, quand les chefs-lieux sont éloignés et la circulation dense – comme dans le cas de Nice, par exemple). La délocalisation d'une partie des formations sur site, comme les formations en intra, fait partie des réponses apportées par les BD. Quelques-unes ont mis en service des ateliers itinérants (60 ateliers numériques itinérants par la BD des Hautes-Alpes en 2021). Quelques formations à distance sont offertes sur des thématiques (par exemple, la BD de la Charente<sup>127</sup>, la BD des Landes<sup>128</sup>), avec un risque de faible interactivité au sein du public si ces formations adoptent un format de type « conférence ». La crise sanitaire a eu l'effet d'étoffer les propositions, toutefois, l'offre en distanciel est à construire, du moins pour la formation de base.

**Une formation de base à distance – avec possibilité de suivre des modules depuis chez soi, voire en différé – correspondant au socle proposé dans la plupart des BD pourrait être élaborée et mise à**

<sup>127</sup> « La Rentrée Littéraire de l'Automne ». Localisation : Service départemental de la lecture (SDL) et visioconférence.

<sup>128</sup> Cycle de deux conférences « Science et lecture » consacrées aux publics adolescents (formation en ligne de 2 fois 120 mn en décembre 2021).

**disposition pour l'ensemble des bibliothécaires salariés ou bénévoles.** Ce socle commun pourrait être utile à l'ensemble de la profession en comblant un déficit de formation. Il pourrait être utilisé sur le mode de la « pédagogie inversée » dans l'organisation générale d'une formation. Par la flexibilité de sa mise en œuvre, il devrait répondre aux besoins émergents en dehors des formations programmées et aux situations de report de la formation en raison d'un nombre trop faible de stagiaires. Peut-être serait-il à même de favoriser l'essor du bénévolat en faisant connaître le métier. On constate, en effet, l'absence de bénévoles en Guadeloupe comme en Guyane, une situation particulière à l'Outre-mer, non sans liens avec l'absence d'un vivier de formateurs et des difficultés de mobilité<sup>129</sup>. On relèvera que la plateforme gratuite de BSF Campus propose un parcours « La bibliothèque : savoirs fondamentaux », élaboré en 2015, qui entend aborder l'ensemble des savoirs, savoirs-être et compétences indispensables au fonctionnement de base d'une bibliothèque dans un format de 30 vidéos de 4 à 7 minutes<sup>130</sup> ; elle est recommandée comme une ressource fiable pour les salariés et bénévoles par certaines BD (Deux-Sèvres<sup>131</sup>).

Une formation uniquement à distance irait cependant à rebours de l'approche interactive et de la quête de lien social qui motive souvent l'activité bénévole tout comme l'enjeu de constituer un réseau d'échange entre bibliothécaires. Une configuration mixte – présentiel / distanciel – permettrait de proposer une alternative.

#### Recommandation n° 5

Favoriser la formation la plus large possible des bénévoles, mettre en place et diffuser une formation de base en ligne.

## 4. Les bénévoles occupent des fonctions variées au sein des bibliothèques territoriales

Le recours au bénévolat sera bientôt marqué par les évolutions législatives : au moment de la rédaction du rapport, d'une part, une nouvelle loi sur le bénévolat est en cours d'examen et la réglementation consécutive pourrait s'appliquer par extension, dans certains cas, aux bénévoles en bibliothèques et, d'autre part, la loi sur les bibliothèques a été promulguée le 21 décembre 2021<sup>132</sup>.

Il serait excessif de réduire les fonctions des bénévoles à des tâches matérielles liées à l'ouverture des bibliothèques : au demeurant, ce « profil de fonction » reste le cas général puisque, selon l'enquête menée par la mission d'inspection, 98 % des bénévoles participent à des tâches de base (accueil, prêt, rangement, équipement des livres, etc.). Si, dans quelques départements, essentiellement urbains (Bas-Rhin, Loire-Atlantique), des « bénévoles de projets », plus jeunes et mieux formés, correspondant souvent à un profil de néo-ruraux, sont apparus récemment, il serait imprudent de confondre ces situations exceptionnelles avec le cas général.

Opposer des bénévoles aux fonctions « traditionnelles » aux « bénévoles de projet » conduit à s'interroger sur les liens entre l'emploi public et le bénévolat. Il est tentant, dans certains départements de l'ouest de la France (Vendée, Maine-et-Loire), de relever le nombre très important de bénévoles, mais **il n'est pas possible de démontrer que le recours au bénévolat limite l'emploi public en bibliothèques**, pas plus qu'il n'est possible de montrer que la présence d'associations comme Culture et bibliothèques pour tous limite la création de bibliothèques municipales. Tout au plus peut-on considérer qu'à la marge, des bénévoles qui sont particulièrement bien formés et qui réactualisent leurs connaissances régulièrement donnent des garanties suffisantes à des municipalités qui, ainsi, peuvent limiter quelque peu le recours à des titulaires. Il faut noter, par ailleurs que les départements de l'Ouest, de l'ex-région Rhône-Alpes et de l'ex-région Alsace, où le recours aux bénévoles est fréquent, sont aussi des régions où les bibliothèques sont plus nombreuses et plus structurées qu'ailleurs et où l'emploi public est important en bibliothèques.

<sup>129</sup> L'état des voies de communication et le temps requis pour les déplacements constituent probablement un frein en Guyane. Si le réseau routier est très bien développé en Guadeloupe, les transports en commun représentent une part infime des déplacements (7 % contre 80 % pour la voiture). La bibliothèque départementale de Guadeloupe est localisée sur deux sites : Pointe-à-Pitre et Basse-Terre.

<sup>130</sup> [https://www.youtube.com/playlist?list=PLhvAuASAUTt3DVJ-uSlcY4M4\\_HXBtDnVr](https://www.youtube.com/playlist?list=PLhvAuASAUTt3DVJ-uSlcY4M4_HXBtDnVr)

<sup>131</sup> « Pour les bénévoles ne pouvant suivre la formation en présentiel de la médiathèque départementale, les secrétaires de mairie appelé(e)s à tenir un lieu de lecture et pour tous ceux et celles qui veulent seulement se replonger dans le BA-Ba du métier ! »

<sup>132</sup> Loi n° 2021-1717 du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique.

## 4.1. Les bénévoles, des bibliothécaires à part entière ?

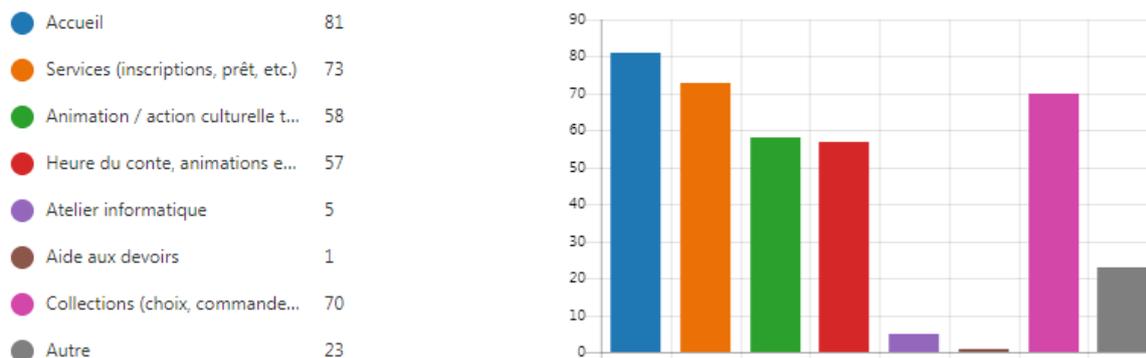
### 4.1.1. Quelles fonctions exercent les bénévoles avec ou sans formation ?

L'enquête menée par la mission auprès de 90 bibliothèques municipales ou intercommunales montre que les fonctions d'accueil et de prêt, la médiation et le travail sur les collections documentaires constituent les trois principaux blocs d'activité des bénévoles en bibliothèques territoriales. 26 % dirigent la bibliothèque, 17 % ont la responsabilité d'une fonction et 48 % ont des tâches d'exécution.

Tableau n° 3 : Fonctions des bénévoles au sein des bibliothèques

#### 52. Fonctions des bénévoles au sein de la bibliothèque

[Plus de détails](#)

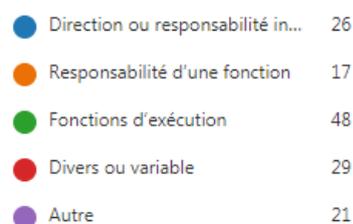


Source : enquête de la mission, 2021

Tableau n° 4 : Positionnement hiérarchique des bénévoles au sein des bibliothèques

#### 53. Positionnement hiérarchique des bénévoles dans la bibliothèque

[Plus de détails](#)



Source : enquête de la mission, 2021

#### 4.1.1.1 Diriger une bibliothèque, coordonner une fonction

Il est très fréquent que des bénévoles dirigent des bibliothèques, bien que cette fonction ne soit que rarement nommée ainsi : la notion de « responsabilité » est plus généralement convoquée. D'après les statistiques fournies par le SLL, 8 000 responsables de bibliothèques sont bénévoles, c'est-à-dire dans la moitié des bibliothèques et points-lecture. Cette fréquence est cependant variable selon les départements : la présence forte de réseaux intercommunaux et/ou une évolution très dynamique de la lecture publique, le plus souvent corrélée à la mise en œuvre d'un ou de plusieurs plans de développements de la lecture publique, ont généralement favorisé la présence de professionnels salariés à la direction de bibliothèques ou de réseaux.

Mais nombreux sont les départements où une proportion non négligeable de bibliothèques ne fonctionne qu'avec du personnel bénévole qui assume par conséquent la direction de ces structures (à titre d'exemples, illustrant la diversité des situations et des territoires, la moitié des bibliothèques en Alsace ou au sein du réseau de Savoie-biblio, 60 % dans les Côtes d'Armor, seulement à peine 10 % dans

les Bouches-du-Rhône, 15 % dans le Jura. Une extrapolation à partir des données collectées par le SLL permet d'avancer que **la moitié des quelque 16 500 bibliothèques et points-lecture ne fonctionnent qu'avec des bénévoles.**

La fonction de direction peut revêtir des contours assez divers lorsque ce sont des bénévoles qui l'assument : dans certains cas, c'est une fonction clairement définie et explicitement reconnue, notamment dans les aspects de dialogue avec les élus, d'organisation de l'équipe et des services. Dans d'autres, c'est une « responsabilité » dont les contours sont, ou deviennent au fil du temps, assez flous, au point d'être parfois ignorée en dehors de l'équipe-même de bénévoles de la bibliothèque. Parfois, la « direction », partagée de façon informelle entre plusieurs personnes, est ainsi gérée collectivement et, dans les meilleurs des cas, en toute convivialité.

Les bénévoles qui se chargent de la responsabilité de la bibliothèque impriment leur style et la conception qu'ils ont du rôle des bénévoles : certains considèrent que la solidité des services proposés, à commencer par les horaires d'ouverture, implique une rigueur et une clarté dans les missions dévolues à chaque membre de l'équipe ; cette approche est très voisine de celle des professionnels salariés chargés de direction de structures. D'autres préfèrent un fonctionnement basé sur les bonnes volontés, la conscience professionnelle de chacun, l'implication des bénévoles et les habitudes aussi, qui font que la bibliothèque fonctionne, année après année. Cette approche est notamment basée sur la prise en compte du fait qu'une proportion non négligeable de bénévoles s'implique pour des raisons de satisfaction personnelle, selon leurs disponibilités, et ne souhaite pas se trouver dans un cadre qu'ils jugeraient trop contraignant ou qui serait ressenti comme trop hiérarchisé.

Il arrive ainsi dans certaines bibliothèques gérées uniquement par des bénévoles qu'aucun responsable ne soit nommé, les décisions se prenant collégialement et la personne en contact avec les élus pouvant « *changer selon les thématiques ou disponibilités des personnes* »<sup>133</sup>.

#### 4.1.1.2 *Participer au fonctionnement courant*

Le fonctionnement courant des bibliothèques exige qu'un ensemble de tâches de base soit très régulièrement effectué : ouverture de la bibliothèque au public, accueil des usagers, inscriptions, rangement et équipement de documents, gestion des prêts et retours de documents lorsque ces opérations ne sont pas automatisées, ce qui est très rarement le cas dans les bibliothèques de petite ou moyenne dimension... Ces tâches sont totalement assumées par des bénévoles lorsque les bibliothèques ne comportent aucun salarié, mais sont également très couramment assumées par ces derniers, totalement ou partiellement, dans les équipes comportant un ou plusieurs salariés.

Selon les cas, les bénévoles souhaitent se cantonner aux tâches de ce type, y trouvent plaisir et satisfaction, se sentent, à juste titre, très utiles au fonctionnement de la structure et ne souhaitent pas s'investir dans d'autres activités. Des réticences, pour diverses raisons, à suivre des formations permettant d'explorer d'autres pans d'activités peuvent aussi avoir pour conséquence de limiter l'investissement des bénévoles à certaines de ces tâches de base incontournables.

Il peut arriver aussi dans certains cas que le ou les salariés de la bibliothèque ou du réseau souhaitent que l'implication des bénévoles se cantonne strictement à ce type de tâches, préférant que d'autres volets (médiation, médiation numérique, activités hors les murs, acquisitions, etc.) soient totalement gérés par les professionnels salariés.

Cette limite peut parfaitement convenir à certains bénévoles. Elle peut aussi considérablement freiner la motivation de personnes intéressées par des projets ou types d'investissement de natures différentes. Ces freins sont à prendre sérieusement en compte dans la mesure où plusieurs BD observent que les compétences des bénévoles ont tendance à évoluer et à se diversifier – de même que leur âge et leurs expériences professionnelles –, ce qui a pour conséquence une évolution des motivations, des souhaits de positionnement et des implications des bénévoles. Ainsi, est soulignée la perte de « marges de manœuvre » de bénévoles ayant apprécié d'intervenir, dans un contexte de grande autonomie, dans des domaines très divers (dont les acquisitions documentaires par exemple). Les bénévoles ressentent en effet l'introduction

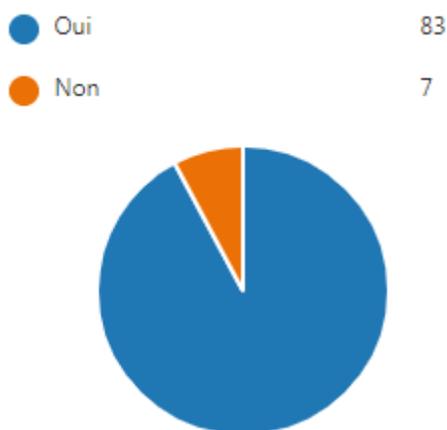
---

<sup>133</sup> Clara Noir (2021). La place des bénévoles en bibliothèques, Médiathèque départementale du Jura (mémoire de 2<sup>e</sup> année de DUT information - communication, métiers du livre et du patrimoine option bibliothèque). IUT Dijon-Auxerre.

d'un cadre plus contraint (par exemple à l'occasion d'une intégration de la bibliothèque dans un cadre intercommunal) et d'une limite dans les activités possibles, comme une « perte de sens »<sup>134</sup>.

On approche ici la **délicate question de la nécessaire clarification de la répartition des tâches dans le cadre d'un réseau ou d'une bibliothèque qui se professionnalise et doit néanmoins prendre bien en compte les motivations et apports des bénévoles sur tous les plans** : l'absence de cette juste prise en compte peut avoir pour conséquence un réel appauvrissement de l'équipe de la bibliothèque et de sa perception sur le territoire concerné.

Tableau n° 5 : Nombre de bibliothèques informatisées



Source : enquête de la mission, 2021

#### 4.1.1.3 Être un médiateur

La notion de médiation est très large et peut concerner aussi bien une simple activité d'orientation et de dialogue avec les usagers que l'organisation et la proposition de dispositifs et d'actions culturelles visant à valoriser certaines ressources, à favoriser, auprès de publics divers, une découverte et/ou une meilleure connaissance de la bibliothèque et des ressources qu'elle propose, à encourager un usage adapté de ces ressources et des lieux et outils disponibles et à consolider chez les usagers une légitimité à venir et séjourner dans la bibliothèque.

L'éventail de ces dispositifs est immense, de l'accueil de tout-petits ou de personnes très âgées à la scénographie documentaire, de l'accueil de groupes d'enfants à celui d'adultes précaires, de l'exposition de documents à la médiation numérique, de la participation à un événement local, régional ou national à la rencontre avec un auteur, etc.

Tous les degrés d'implication de bénévoles à cette diversité de types de médiation existent : il peut s'agir de la conception, l'organisation et l'animation complète d'une action ou de la simple participation à une action sous le contrôle de salariés (disposition de mobilier, mise en place de sélection thématique, surveillance de groupes, assistance, etc.).

De nombreuses BD et bibliothèques gérées complètement ou partiellement par des bénévoles signalent toutefois que l'action culturelle consiste très majoritairement en accueil de classes d'écoles maternelles ou primaires. La forte présence d'enseignants retraités constitue très certainement une part d'explication – ces publics d'enfants leur sont connus –, certaines méthodes ou approches peuvent parfois – avec plus ou moins de bonheur – être reproduites à partir de celles précédemment utilisées dans un contexte scolaire. Il convient de souligner que, dans l'ensemble du tissu des bibliothèques de France, toutes dimensions confondues, l'accueil de classes constitue, de très loin, la majorité des accueils de groupes.

Mais là encore, une certaine diversification dans les équipes de bénévoles peut s'avérer bénéfique en favorisant des modes de médiation différents, qu'il s'agisse de dialogues avec les usagers de différentes

<sup>134</sup> Questionnaire BD du Puy-de-Dôme.

générations, d'approche de multiples outils et dispositifs de valorisation ou même d'intérêt pour divers publics ou non-publics de la bibliothèque présents sur le territoire. Certaines bibliothèques insistent ainsi sur le rôle important des bénévoles dans l'amplification de l'action des salariés de la bibliothèque<sup>135</sup>.

Une « ligne de crête » est donc à identifier, à suivre et, le cas échéant, à faire évoluer de façon permanente dans le cas des bibliothèques ou réseaux dont les équipes comportent un ou quelques salariés et des bénévoles, pour faire de ce contexte complexe une véritable richesse, un facteur d'attractivité plutôt qu'une contrainte stérile ou porteuse de frustrations.

#### 4.1.1.4 *Venir en appui ponctuellement*

La participation ponctuelle à la vie d'une bibliothèque par des bénévoles peut se révéler de diverses natures :

- elle peut correspondre à un faible engagement, soit parce qu'une usure se fait sentir, notamment parmi des bénévoles âgés et engagés depuis de très nombreuses années, soit parce que la vie personnelle ou professionnelle ne permet pas ou plus une organisation régulière ou ne laisse que peu de temps et d'énergie pour un investissement dans la durée ;
- elle peut aussi être liée à une motivation particulière qui trouve un épanouissement et une réelle utilité lors d'une phase particulière de la vie de la bibliothèque ou de la vie du bénévole<sup>136</sup> : compétences numériques permettant à la bibliothèque de passer un cap dans ce domaine, connaissances dans un domaine donné qui peuvent s'exprimer et consolider une action culturelle ou un volet de la politique documentaire, etc. Cet appui ponctuel peut aussi, dans certains cas, être lié au lancement de la bibliothèque et à la volonté de la faire vivre et de faire vivre la commune, cela jusqu'à ce que la bibliothèque soit organisée dans un fonctionnement régulier ;
- il peut s'agir également de rendre un service uniquement lorsque le besoin s'en fait sentir : absence pour congé ou formation de la (ou parfois de deux) personne(s) salariées), aide ponctuelle...

Certaines BD remarquent que cet investissement ponctuel motivé par un intérêt technique, scientifique, culturel ou social a tendance à augmenter en lien avec l'arrivée progressive de profils de bénévoles plus divers qu'auparavant : la médiathèque d'Alsace par exemple évoque le « bénévolat par projet » qui s'accompagne d'une baisse de la durée mais aussi d'une intensification de l'engagement.

Par ailleurs, certaines bibliothèques perçoivent une évolution nette des attentes du public qui ne recherche pas seulement des ressources documentaires mais aussi des relations humaines, et notent une envie de convivialité plus prégnante, voire de participation en tant qu'« usager impliqué ».

---

<sup>135</sup> Questionnaire BD des Hautes-Alpes.

<sup>136</sup> Voir en 2.2.3.

#### 4.1.2. Quel emploi du temps ? Quotité et régularité de temps de présence des bénévoles

Tableau n° 6 : Emploi du temps des bénévoles

60. Les bénévoles ont-ils un « emploi du temps » régulier (inscription sur un planning à jour fixe, etc.) ?

[Plus de détails](#)

Insights

● Oui	64
● Non	26



Source : enquête de la mission, 2021

La qualité de services de la bibliothèque dépend pour une part importante de la gestion et de l'organisation de la présence des personnels salariés ou bénévoles. Or, si le temps de travail du personnel salarié de la collectivité est clairement cadré et revêt un caractère obligatoire, celui des personnels bénévoles ne peut être posé comme un cadre devant être respecté de la même façon.

Par ailleurs, il faut avoir à l'esprit que l'engagement bénévole constitue un enrichissement quantitatif (heures de présence), voire la condition-même de l'existence du service de la bibliothèque. Le nombre d'heures effectué hebdomadairement doit donc être considéré comme une richesse, à la condition, bien sûr, que les qualités et compétences liées aux tâches attendues soient rassemblées et que l'intégration dans le fonctionnement de la bibliothèque et l'articulation avec les services aux usagers (dont les heures d'ouverture annoncées de la bibliothèque) soient respectées.

La BD des Bouches-du-Rhône relève, dans l'enquête qu'elle a menée en 2018, que les 92 bénévoles qui ont répondu « *proposent en moyenne quatre heures de leur temps à la bibliothèque de leur commune* ».

Les quotités d'heures effectuées par la majorité des bénévoles sont relativement faibles, réparties entre un très grand nombre d'intervenants, ce qui peut parfois poser difficulté. Si certaines bibliothèques communales, intercommunales ou associatives ont indiqué dans leur réponse qu'une organisation souple, gérée entre les bénévoles au moyen d'un agenda « à la carte », ne posait aucun problème, d'autres ont souligné la difficulté pour maintenir un service régulier et solide alors que la présence de bénévoles est, dans une certaine mesure, imprévisible.

Sur 1 222 bénévoles dont les quotités horaires hebdomadaires ont été mentionnées dans l'enquête effectuée par la mission, 472 effectuent moins de deux heures par semaine (38,6 %), 437 de deux à cinq heures (35,7 %), 45 de cinq à dix heures (3,7 %), 14 plus de dix heures (1,1 %) et enfin 254 (20,8 %) ont un horaire et un emploi du temps irréguliers.

## 4.2. Souhaits et aspirations des bénévoles

### 4.2.1. Devenir bibliothécaire titulaire

#### 4.2.1.1 Quelles formations diplômantes suivre ?

La plupart des formations décrites au point 3.2.3. du présent rapport ont des visées opérationnelles immédiates. Quelques cycles de formation particulièrement longs font l'objet de validations locales, mais aucune de ces validations ne correspond à une diplomation. Tout au plus, des documents reconnaissant le « parcours de bibliothécaire qualifié » peuvent exister dans certains départements (la Saône-et-Loire, par exemple).

Dès lors, se pose la question de l'inscription des bénévoles à des formations qui leur permettraient d'exercer le métier de bibliothécaire. Ces formations sont de deux ordres et correspondent ou bien au niveau du baccalauréat (diplôme de l'Association des bibliothécaires de France – ABF) ou bien à des diplômes d'université ou à des diplômes universitaires.

Le diplôme d'auxiliaire de bibliothèques de l'ABF constitue un cycle de base qui donne accès pour ceux qui le réussissent à un diplôme de niveau 4, soit l'équivalent du baccalauréat. Il permet de passer les concours de catégorie B de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique d'État. L'inscription à ce diplôme est payante ; pour s'inscrire, il faut être en fonction dans une bibliothèque. Il comprend trois modules distincts qu'il est possible de valider en plusieurs années, des cours théoriques et des stages, soit au minimum une formation théorique de 200 heures couplée à un stage de 35 heures. Les effectifs d'inscrits annuels, en baisse régulière, sont aujourd'hui de l'ordre de 230 personnes parmi lesquelles on dénombre une centaine de bénévoles en bibliothèques (0,14 % de l'effectif des bénévoles en fonction). Tout au plus, l'association gère-t-elle cinq à six demandes de validation des acquis de l'expérience par an. Très pratiquée dans les années 2000, l'association des bibliothèques départementales à la formation de l'ABF est aujourd'hui minoritaire (Var, Vaucluse, Maine-et-Loire, Morbihan, par exemple).

Relevons que la bibliothèque de Mayotte renvoie vers les formations du centre national de la fonction publique territoriale local, les bénévoles étant assimilés pour ce point à des fonctionnaires territoriaux, et aux formations proposées par l'association Bibliothèques sans frontières.

Plus rarement, certaines bibliothèques départementales mentionnent l'existence de diplômes d'université « Métiers des bibliothèques ». Ainsi, la médiathèque départementale des Pyrénées-Orientales signale le diplôme proposé par l'université Paul-Valéry – Montpellier 3 : ce diplôme se déroule sur une année universitaire et il est assorti d'un stage de deux mois ; il peut être suivi en formation continue. De son côté, la médiathèque départementale du Pas-de-Calais signale qu'elle est partie prenante au diplôme d'université de l'université d'Artois intitulé « médiation et animation autour de la culture et de la littérature jeunesse » : l'inscription à ce diplôme est payante ; la préparation du diplôme dure six mois à raison de six heures de cours pendant vingt semaines et est organisée par le « centre Robinson » de la médiathèque départementale. La médiathèque départementale de la Somme signale la possibilité de s'inscrire à la licence professionnelle « métiers des bibliothèques : gestion, animation, documentation » de l'université de Picardie pour tous les bibliothécaires et bénévoles qui disposeraient d'un diplôme de niveau bac + 2 ans.

#### *4.2.1.2 Une reconversion professionnelle est-elle possible ?*

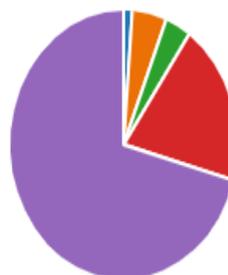
L'identification de personnes capables, dans le cadre de la formation initiale de sept journées octroyant un « statut » de « bénévole qualifié », couplée au suivi de terrain, permet à la BD de Saône-et-Loire de jouer les intermédiaires auprès des élus et des DRH. Reconnue comme une source d'information fiable, la BD effectue, au cas par cas, la mise en relation entre les élus qui cherchent des professionnels pour leurs médiathèques et des personnes dont les compétences ont été repérées (transmission de CV, recommandation). S'il s'agit souvent de contrats à horaires réduits (entre 12 h et 15 h par semaine), la médiation débouche parfois sur des emplois plus pérennes. Une personne en reconversion ayant suivi la formation initiale a ainsi intégré un poste de catégorie C à temps plein dans le réseau.

Tableau n°7 : Souhaits d'évolution des bénévoles

64. A votre connaissance, quels sont les souhaits d'évolution des bénévoles au sein de la bibliothèque

[Plus de détails](#) Insights

● Changement de fonctions	1
● Changement d'activité	4
● Abandon	3
● Autre	16
● Aucun souhait d'évolution	58



65. A votre connaissance, des bénévoles de votre équipe ont-ils un souhait d'évolution professionnelle en bibliothèques

[Plus de détails](#)

● Réorientation professionnelle	7
● Validation d'acquis (VAE)	0
● Passer les concours de la Fonc...	3
● Autre	29



Source : enquête de la mission, 2021

#### 4.2.2. Évoluer dans la bibliothèque en tant que bénévole

La mission d'inspection n'a pas pu collecter de données suffisantes permettant d'apprécier le nombre de bénévoles qui, après quelques années d'exercice, souhaiteraient évoluer et changer de fonction dans leur bibliothèque. L'enquête menée en 2018 par la bibliothèque départementale des Bouches-du-Rhône montre que ces souhaits sont minoritaires. Lorsqu'ils existent, ils impliquent souvent des formations complémentaires (à la responsabilité de bibliothèque par exemple), ce qui peut constituer un frein à l'évolution. Les principaux changements relèvent plutôt d'ajustements : changer de fonction mais sans responsabilité nouvelle, accroître son temps de bénévolat et, parfois, renoncer à faire partie de l'équipe de la bibliothèque.

## Conclusion

Évoquer les quelque 70 000 bénévoles qui exercent dans des bibliothèques territoriales revient à évoquer le maillage du territoire français en termes de bibliothèques publiques et de lieux de lecture. En effet, si l'on s'accorde à dire qu'il existe environ 16 500 points-lecture ou bibliothèques en France, force est de constater que la moitié environ ne fonctionne qu'avec des bénévoles et qu'une large part des bibliothèques de petites communes (moins de 5 000 habitants) ont recours à leurs services, au point qu'ensemble ils représentent une « force de travail » que l'on peut estimer à environ 12 000 équivalents temps plein. **Les bénévoles jouent, par conséquent, un rôle essentiel dans l'organisation des bibliothèques en France et ils sont les premiers acteurs de la proximité, notamment en milieu rural.**

Pourtant, cette population numériquement importante et peu revendicative reste mal connue et de rares études se sont attachées à décrire leurs caractéristiques sociologiques, leurs fonctions et leurs souhaits d'évolution. L'étude conduite par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche en 2020 et 2021 essaie précisément de pallier certains de ces manques. Elle tente, en outre, de régler par des préconisations d'ordre juridique les liens qui peuvent exister entre les bénévoles et les collectivités territoriales qui y ont recours : pour cela, une **convention-type** et divers documents sont proposés en annexe de ce rapport. Enfin, l'étude montre que **les bibliothèques départementales jouent un rôle central dans la formation et, plus généralement, dans l'acculturation des bénévoles au métier de bibliothécaire.**



## Annexes

Annexe 1 :	Programme de travail 2019-2020 de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche .....	55
Annexe 2 :	Personnalités rencontrées ou auditionnées .....	59
Annexe 3 :	Documents à caractère juridique .....	60
	Annexe 3.1. : Convention de bénévolat .....	60
	Annexe 3.2. : Décompte de mission du bénévole à la bibliothèque.....	62
	Annexe 3.3. : Jours et heures de missions à la bibliothèque négociés entre le bénévole et la collectivité .....	63
	Annexe 3.4. : Convention de délégation de service public à une association .....	64
	Annexe 3.5. : Délibération autorisant le remboursement des frais des bénévoles .....	67
	Annexe 3.6. : Attestation de bénévolat .....	68
Annexe 4 :	Statistiques.....	69
Annexe 5 :	Questionnaires .....	72
	Annexe 5.1. : Questionnaire destiné aux bibliothèques départementales .....	72
	Annexe 5.2. : Questionnaire destiné aux bibliothèques municipales et intercommunales .....	77
Annexe 6 :	Dépouillement des enquêtes, compilation de sources.....	82
	Annexe 6.1. :Les bénévoles vus par quelques bibliothèques départementales...	82
	Annexe 6.2. :Dépouillement de l'enquête sur les bibliothèques municipales et intercommunales .....	92
Annexe 7 :	Référentiel de l'Association des bibliothécaires départementaux .....	96
Annexe 8 :	Exemples de formations.....	100
Annexe 9 :	Typologies de bibliothèques .....	102



## Programme de travail 2019-2020 de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

### I. Orientations

Le processus qui conduira à la fusion des quatre inspections générales (IGEN, IGAENR, IGJS et IGB) au sein de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) est sur le point d'être achevé, le décret créant la future inspection étant en cours de signature. Aussi nous a-t-il paru opportun que ce programme de travail pour l'année scolaire 2019-2020 soit dès maintenant commun aux quatre inspections générales.

Ce programme de travail complète les missions permanentes et statutaires d'expertise, de conseil, d'évaluation et de contrôle qui seront confiées à l'inspection générale tout au long de l'année. Ces missions permanentes permettent un suivi des territoires et des services déconcentrés dans les champs de l'éducation, de la jeunesse, du sport, de la vie associative, des bibliothèques, de la recherche, des établissements d'enseignement et de formation, du premier degré à l'enseignement supérieur. Elles se traduisent notamment par un appui de l'inspection aux directions d'administration centrale, aux services déconcentrés, aux établissements et structures relevant des ministères de tutelle. Ces missions comportent en outre le suivi de l'enseignement des disciplines et de l'élaboration des diplômes.

Ce programme sera complété tout au long de l'année, soit dans le cadre des missions permanentes, soit à notre demande, le cas échéant conjointement avec d'autres inspections générales.

Des missions figurant aux programmes de travail actuels de l'année civile 2019 de l'IGJS et de l'IGB seront poursuivies et terminées au quatrième trimestre de l'année 2019. Elles ne sont pas toutes rappelées dans ce programme de travail qui sera complété, le cas échéant pour ces champs, par de nouvelles missions à réaliser au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2020.

La programmation des travaux de l'IGÉSR, dans la logique d'une bonne articulation avec les travaux ministériels, devra faire en sorte qu'une partie des rapports puisse être produite dans les premiers mois de cette année scolaire et universitaire. D'une manière générale, un équilibre devra être recherché entre des missions qui peuvent être achevées dans un délai court, celles qui nécessitent des investigations plus importantes, et celles qui conduiront à une succession de notes courtes fournissant des points de situation réguliers.

### II. Missions de suivi et d'observation de la mise en œuvre des réformes en cours

Dans le cadre de ses missions permanentes, l'IGÉSR porte un regard attentif sur le fonctionnement du système éducatif au sens large, en assure le suivi, et met son expertise au service d'un meilleur fonctionnement du système en accompagnant les différents acteurs de l'institution, de l'échelle nationale à celle des établissements scolaires, universitaires et de recherche, ainsi qu'à ceux des champs de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

Les mesures prises au service d'une meilleure équité sociale dès l'école primaire donneront lieu à un suivi sur l'année scolaire sur trois champs prioritaires, ponctué le cas échéant de notes d'étapes :

- L'école maternelle : la mise en place de l'obligation d'instruction dès trois ans, y compris dans les EFE, l'incidence des recommandations pédagogiques concernant la maternelle sur le fonctionnement des classes et des équipes.
- La priorité donnée à l'enseignement des fondamentaux au travers des axes suivants : la compréhension au cycle 3 ; les mathématiques au cycle 2 ; la contribution de la polyvalence des enseignements au service de l'enseignement des fondamentaux.
- Les effets dans la classe et sur la réussite des élèves des actions de formation des corps d'encadrement et des professeurs du premier degré.

La première année de mise en place du nouveau lycée général et technologique dans la perspective du baccalauréat 2021 requiert une mission d'observation globale, en plusieurs phases, mais portant une attention particulière sur les points suivants :

- L'organisation retenue par les équipes de direction des lycées, les services enseignants, a mise en place des deux professeurs principaux.
- La mise en place des enseignements de spécialité (notamment HLP, NSI, LCA, LLCE, expérimentation du portugais).
- Les premières épreuves communes de contrôle continu.
- Le bilan RH et l'anticipation de la rentrée scolaire 2020.

La transformation de la voie professionnelle donnera également lieu à un suivi selon les modalités et les thèmes suivants :

- Réalisation de deux états des lieux (octobre 2019 et mai 2020) de la mise en place des principales innovations pédagogiques (les classes de seconde par famille de métiers, la co-intervention, la réalisation du chef-d'œuvre en CAP, l'accompagnement renforcé, organisation des enseignements).
- Suivi du développement de l'apprentissage dans les parcours pré et post-baccalauréat conjointement avec l'IGAS.

L'IGÉSR veillera tout particulièrement à l'animation des réflexions et à l'accompagnement de l'action des corps d'inspection territoriaux impliqués dans la mise en œuvre des réformes. La déclinaison territoriale des modalités définies nationalement fera l'objet d'une attention particulière. Ce suivi des réformes s'appuiera notamment sur un travail conjoint des correspondants académiques.

Les autres missions de suivi des politiques publiques porteront sur les sujets suivants :

- La mise en place des EPLEI comme têtes de réseau pour une diffusion de l'ouverture à l'international dans l'ensemble du système éducatif.
- L'offre de formation dans l'enseignement supérieur pour les bacheliers technologiques.
- La mise en place des INSPÉ.
- La mesure des effets de la loi ORE sur la réussite étudiante.
- La mise en œuvre du plan « Bienvenue en France ».
- Le bilan des conditions d'application des mesures relatives à l'insertion professionnelle des docteurs de l'arrêté du 25 mai 2016.

### **III. Missions d'appui**

À travers les missions d'appui, l'IGESR apportera son expertise aux directions d'administration centrales, aux services académiques et aux établissements sur les thématiques suivantes :

- La carrière des corps d'inspection territoriaux : quelle prise en compte des emplois de conseiller de recteur, quel suivi de carrière, quelles orientations pour le métier, quelle place dans le schéma de gouvernance ?
- La formation continue des personnels de direction des EPLE dans le contexte d'évolution du métier.
- La mise en place du plan SAQS (simplification administrative et qualité du service).
- Les gestions budgétaires des crédits informatiques et du pilotage des marchés de la DNE.
- Le recensement des tâches de gestion de la DGEIP A et B dans le cadre d'un renforcement de la déconcentration / décentralisation.
- L'élaboration d'un guide méthodologique d'aide à la préparation et à la réalisation des dialogues de gestion entre les établissements d'enseignement supérieur et les recteurs chanceliers.
- L'analyse des dispositifs de prévention mis en œuvre par les EPST et les ECPSCP en matière d'intégrité scientifique.

#### **IV. Missions d'évaluation**

L'IGÉSR assurera également des missions d'évaluation des orientations, des dispositifs ou de l'application des dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Le numérique éducatif : quelle plus-value pour la réussite des élèves ?
- État de la discipline histoire-géographie et de l'enseignement moral et civique : bilan et perspectives.
- Qualité de la formation dispensée pendant les périodes de formation en milieu professionnel.
- L'ingénierie de formation en académie : organisation, intervenants, utilisation des moyens.
- Le pilotage par la masse salariale dans l'enseignement scolaire.
- L'analyse de la prise en charge des mineurs non-accompagnés dans le système scolaire : organisation de la prise en charge et articulation de l'intervention de l'EN avec celle des services de l'ASE des départements ; bilan de l'accueil et évaluation des résultats obtenus auprès de ce public.
- L'impact des objectifs de transformation des établissements supérieurs sur le recrutement et la formation de leur encadrement supérieur.
- Les modalités de recrutement temporaire et permanent de chercheurs expérimentés issus du secteur privé dans les universités et organismes de recherche : identification des freins et solutions pour l'accroissement de la mobilité privé-public.
- Les procédures de recrutement des organismes de recherche à l'épreuve des standards internationaux.
- La fonction RH dans les établissements d'enseignement supérieur.
- La recherche dans les grandes écoles et les écoles d'ingénieurs (bilan, performance, organisation, relations avec les universités...).
- L'application de l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence dans les établissements d'enseignement supérieur.
- L'état des lieux des COMUE au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- La place et le rôle du bénévolat dans les bibliothèques territoriales.
- La prise en compte du handicap dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur et dans les bibliothèques territoriales.
- La place des bibliothèques universitaires dans le développement de la science ouverte.
- Les services documentaires des universités de technologie : analyse comparative.
- Bibliothèques hybrides et expérimentations : analyse de quelques exemples.
- L'évaluation de la structuration régionale du réseau d'information jeunesse à la suite de la fusion des CRIJ dans le cadre de la réforme territoriale de l'État.
- L'évaluation du suivi socio-professionnel des athlètes et partenaires d'entraînement.

#### **V. Missions de contrôle**

Contrôle des services de documentation des établissements d'enseignement supérieur :

- La bibliothèque universitaire des langues et civilisations (BULAC).
- Les bibliothèques du CNAM.
- Le SCD de l'université d'Artois.
- Le SCD de l'université de La Rochelle.
- Le SCD de l'université d'Orléans.
- Le SCD de l'université Paris 2.
- Le SCD de l'université de Rennes 2.

Contrôle de bibliothèques relevant du ministère de la culture :

- Bibliothèques municipales classées de Caen, La Rochelle, Lille et Moulins.
- Bibliothèques municipales et intercommunales de Bar-le-Duc, Falaise, Gap, Montreuil, Saumur, Tulle et Vesoul.
- Bibliothèques départementales de l'Ain, l'Hérault, la Marne, le Val d'Oise, le Vaucluse.

Dans le cadre de la revue permanente des fédérations sportives, seront réalisés :

- Le contrôle de deux fédérations olympiques.
- Le contrôle d'une fédération de sport collectif, comportant une ligue professionnelle.

Dans le cadre de la revue permanente des associations de jeunesse et d'éducation populaire, seront réalisées :

- Le contrôle de l'association « Scouts d'Europe ».
- Le contrôle d'une association de jeunesse et d'éducation populaire.

Seront réalisés enfin :

- Le contrôle de deux établissements (CREPS, école nationale...).
- Le contrôle d'un service régional ultramarin (DJSCS).

Par ailleurs, au titre de l'article L. 241-1 du Code de l'éducation, les inspections générales auront comme thème de leur rapport annuel la question de l'orientation de l'élève, de la quatrième au master, quelle que soit la voie choisie (générale, technologique et professionnelle).

Les recteurs d'académie, chanceliers des universités, les directeurs d'administration centrale, les préfets ou les responsables des établissements publics nationaux qui souhaitent, au cours de l'année, une intervention spécifique de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche doivent prendre l'attache du cabinet concerné par l'intermédiaire d'un dossier de saisine dont la composition est précisée en annexe de la lettre du ministre du 29 mai 1997, publiée au Bulletin officiel n° 23 du 5 juin 1997. Suivant la même procédure, l'inspection générale est également susceptible d'intervenir pour les autres ministres et pour les collectivités territoriales qui le souhaiteraient. L'inspection générale assure ses missions selon une organisation, une méthodologie et des échantillons qu'il lui appartient de déterminer et que les notes et rapports explicitent.

Nous avons conscience de l'ampleur et de la diversité des tâches contenues dans le présent programme de travail. Il est important que les inspections générales y voient le signe de la confiance que nous leur portons, globalement et pour chacun de leurs membres, aujourd'hui et à l'avenir dans le cadre de l'inspection de l'éducation, du sport et de la recherche.

Le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse, Jean-Michel Blanquer

La ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Frédérique Vidal

La ministre des Sports, Roxana Maracineanu

**Liste des Personnes rencontrées ou auditionnées**

**Ministère de la culture, service du livre et de la lecture**

- M. Jérôme Belmon, chef du département des bibliothèques
- M. Thierry Claerr, chef du bureau des bibliothèques territoriales
- M. Quentin Auffret, responsable de l'Observatoire de la lecture publique

**Association des bibliothécaires départementaux**

- Mme Anne-Marie Bock, co-présidente
- Mme Céline Meneghin, co-présidente

**Association des bibliothécaires de France**

- Mme Loriane Demangeon, vice-présidente, membre de la commission Bibliothèques en réseau
- Mme Cécile Trévisan, membre de la commission Formation

**France Bénévolat**

- Mme Brigitte Duault, déléguée générale

**Bibliothèques départementales**

- Mme Hélène Beczkowski, bibliothécaire, bibliothèque départementale du Jura
- Mme Sandrine Bernard, directrice de la bibliothèque départementale de Maine-et-Loire
- Mme Valérie Bournhonnet, directrice de la bibliothèque départementale des Pyrénées-Orientales
- Mme Madé Guitton, directrice de la bibliothèque départementale des Deux-Sèvres
- M. Jean-André Ithier, directeur de la bibliothèque départementale de l'Hérault
- Mme Bérangère Mérigot, directrice de la bibliothèque départementale de Saône-et-Loire
- M. Blaise Mijoule, directeur de la bibliothèque départementale des Hautes-Alpes
- M. Maxime Mongodin, directeur adjoint de la bibliothèque départementale des Bouches-du-Rhône
- Mme Arielle Pâques, bibliothécaire, bibliothèque départementale du Jura
- Mme Carine Picard, bibliothécaire à la bibliothèque départementale des Bouches-du-Rhône
- M. Colin Vidal, directeur de la bibliothèque départementale du Jura

## Convention de bénévolat

### Préambule

Le bénévole est défini comme une personne physique qui prend librement l'engagement de mener une action-non-salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial. Il s'engage à respecter le règlement intérieur de la bibliothèque et à remplir sa mission ainsi que la convention ci-dessous le stipule.

### Titre 1 : Engagement du bénévole.

#### 1. Cadre de ses interventions.

Le bénévole s'engage à remplir les missions, pour lesquelles il s'est porté volontaire, décrites en annexe n° 1.

#### 2. Conditions d'exercice de l'activité.

Le bénévole offre son engagement sans contrepartie de rémunération.

Le bénévole s'engage à respecter les consignes du responsable de la bibliothèque et de la collectivité territoriale. Il s'engage à assister aux réunions d'équipe auxquelles il est convié.

Le bénévole s'engage à respecter les jours et horaires de mission tels que négociés et mentionnés dans l'annexe n° 2. Il s'engage à prévenir le responsable de la bibliothèque pour les absences prévisibles, afin de permettre la continuité du service public.

Le bénévole s'engage à respecter et faire respecter le règlement intérieur ainsi que les lois et règlements (absence de discrimination des usagers, neutralité du comportement, respect du principe de laïcité, discrétion professionnelle, devoir de réserve).

Le bénévole est responsable des biens qui lui sont confiés et du service dont il a la charge. Il s'interdit d'utiliser le matériel et les documents à des fins personnelles.

### Titre 2 : Engagement de la collectivité.

#### 1. Modalité d'accueil

Le bénévole est accueilli et a droit à des conditions de travail correctes, tant en moyens de travail que de sécurité. Le bénévole est amené à collaborer avec les bibliothécaires professionnels qui peuvent, à ce titre, l'encadrer. Le bénévole a droit à recevoir les responsabilités correspondant à ses compétences.

#### 2. Mise à disposition des moyens de la mission.

La collectivité met à disposition les moyens matériels nécessaires à la réalisation de la mission.

L'usage d'une voiture de service peut être nécessité par la mission. Celui-ci implique, pour le bénévole, un permis de conduire valide et, pour la collectivité, la souscription d'une assurance automobile couvrant le bénévole dans le cadre de sa mission.

Une formation professionnelle au titre du droit à la formation peut être suivie. Des formations sont proposées sous les formes les plus appropriées permettant de parfaire la nécessaire formation initiale du bénévole par une formation continue.

#### 3. Modalité de remboursement des frais de mission.

Le bénévole a droit à l'entière indemnisation des dépenses engagées dans le cadre de sa mission, en application des textes concernant les fonctionnaires territoriaux ou des délibérations des collectivités publiques prises à cet effet.

- Indemnité de déplacement.
- Indemnité de frais de repas.
- Indemnité de frais d'hébergement.

#### 4. Assurance-Responsabilité.

Le bénévole est assuré dans le cadre de ses missions soit par son assurance civile individuelle, soit par une assurance souscrite par la collectivité. L'autorité publique reconnaît le bénévole comme concourant au service public. Le bénévole a droit à la protection publique contre les risques encourus au cours de sa mission.

#### **Titre 3 : Durée et résiliation de la convention de bénévolat.**

La présente convention fait l'objet d'une évaluation annuelle. Elle est renouvelable annuellement depuis sa date de signature par tacite reconduction. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie en cas de manquement ou de désaccord.

Fait à                    Le

Le représentant de la collectivité publique.

Le bénévole (si ce dernier n'est pas majeur, autorisation signée des parents)

## Fiche de mission du bénévole à la bibliothèque

Nom : Prénom :

Adresse :

N° de téléphone : Courriel :

Jours de disponibilité dans la semaine :

Période(s) d'absence prévisible(s) dans l'année :

Cochez les activités souhaitées :

### Accueil du public :

- Renseignements, conseil aux usagers
- Inscription des usagers
- Enregistrement des prêts et retours
- Gestion des réservations des usagers
- Accompagnement pour des services en ligne

### Responsabilité fonctionnelle de la bibliothèque et de l'équipe :

- Planification de l'accueil du public
- Gestion des collections
- Gestion budgétaire
- Organisation des animations
- Gestion informatique
- Rédaction du rapport d'activité
- Interlocuteur de la bibliothèque départementale

### Rangement des documents

### Couverture et équipement des documents

### Gestion des collections :

- Participation aux acquisitions, au catalogage et à l'élimination des documents
- Participation aux échanges de documents avec la bibliothèque départementale

### Animation :

- Participation aux animations tout public
- Participation aux accueils de groupes

### Communication :

- Création d'affiches ou autres documents de communication
- Rédaction d'articles, notamment pour le site internet et les réseaux sociaux, etc.

### Autres :

Date et signatures des parties

**Jours et heures des missions à la bibliothèque  
négociés entre le bénévole et la collectivité.**

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Période(s) d'absence dans l'année :

Jours et heures disponibles de la semaine pour l'exercice des missions :

Date et signatures des parties.

## Convention-type de délégation de service public à une association<sup>137</sup>

### Dans quel cadre établir une convention ?

Si la gestion de la bibliothèque est confiée à une association de loi 1908 (droit local), on parle de délégation de service public. Une convention doit alors être passée entre l'association et la mairie. Ainsi, il faut que la convention soit signée par l'autorité territoriale et soit approuvée par une délibération du conseil municipal. La bibliothèque reste sous l'autorité de la commune qui est garante de la mission de service public. La convention fixe les objectifs et les modalités du partenariat. Elle délimite les droits et devoirs de chacun par rapport à la bibliothèque (assurance, personnel, collections, horaires, bâtiment). L'inconvénient de l'association : le service risque de s'arrêter si l'association disparaît. La bibliothèque risque d'être davantage considérée au même titre qu'une autre association et moins comme un service public.

### Pourquoi établir une convention ?

Pour ne pas compromettre l'existence de la bibliothèque :

- dans le cas d'une dissolution éventuelle de l'association. Par exemple, la convention doit stipuler que « les documents sont propriété de la commune » et que « les documents achetés grâce aux recettes des cotisations sont intégrés à l'inventaire communal et deviennent propriété de la commune ».
- si la municipalité recrute d'autres personnes, le service municipal qu'est la bibliothèque doit pouvoir perdurer.

### Quels éléments sont indispensables ?

Les éléments essentiels d'une convention sont :

- les contractants ;
- l'objet de la convention ;
- les conditions ;
- les responsabilités / engagements ;
- la durée de la convention.

Ces informations sont indicatives et à adapter à chacune des situations particulières dans vos communes.

Entre les soussignés,

La COMMUNE de ..... représentée par....., Maire d'une part,

ET

L'ASSOCIATION « ..... » représentée par....., Président de l'association d'autre part.

Préambule

Une bibliothèque publique est un service culturel qui contribue aux loisirs, à l'information et à la formation initiale et permanente de tous les publics. Elle participe au développement culturel et économique du territoire.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

La présente convention a pour but de définir les rôles et les missions de chacune des parties.

Article 1. Objet de la convention

<sup>137</sup> Cette convention correspond à celle proposée par le département de la Moselle.

La commune confie à l'association le soin de gérer et animer une bibliothèque publique destinée à l'ensemble de la population. Cette bibliothèque est sise rue .....

#### Article 2. Engagements de la commune

- La commune met à disposition de l'association un local adapté et affecté à l'usage de la bibliothèque dont elle assume tous les frais (chauffage, éclairage, entretien, assurances du local, du mobilier, des documents et du public dans le cadre d'un service d'accueil du public).
- La commune met à disposition de l'association la totalité des documents qui lui sont confiés par la direction de la lecture publique et des bibliothèques du Département de la Moselle (DLPB), dont elle a la responsabilité en cas de dégradation, vol, etc.
- Elle met à disposition l'assistance technique proposée par la DLPB qui peut porter sur des visites, conseils et des interventions sur le site selon des objectifs et des durées préalablement définis.
- La commune verse une subvention de fonctionnement à l'association (recommandation de 1 € minimum par habitant, hors périodiques et multimédia) pour l'achat de documents qui restent propriété de la commune.
- Les documents qui seront achetés grâce aux recettes, en particulier les cotisations annuelles des lecteurs, sont également propriété de la commune.
- La commune prend en charge les frais de déplacement et de repas des personnes gérant la bibliothèque dans le cadre des formations et des déplacements liés à l'activité de la bibliothèque (échanges de documents à la DLPB, formations, rencontres entre bibliothèques, etc.).

#### Article 3. Engagements de l'association

##### Gestion et accueil des publics :

- L'association s'engage à assumer la gestion de la bibliothèque dans un local mis à disposition par la commune, accessible à tous les publics sans exclusion, aménagé pour le libre accès aux documents pouvant être consultés sur place ou empruntés à domicile.
- L'association souscritra une assurance responsabilité civile couvrant le personnel dans le cadre de ses activités au sein de la bibliothèque et de ses déplacements pour le service de la bibliothèque.
- L'association s'engage à désigner une personne, bénévole ou salariée, responsable de l'organisation, de la gestion, des missions et des activités culturelles de la bibliothèque. Cette personne sera l'interlocuteur de la commune et de la DLPB. En cas de changement du responsable, l'association s'engage à en informer la commune et la DLPB.
- L'association ouvre la bibliothèque au public à des heures permettant à un maximum d'usagers de pouvoir s'y rendre, et représentant un volume horaire de 6 heures hebdomadaires minimum.
- L'association prévoit des plages horaires pour l'accueil des publics spécifiques (écoles, maisons de retraite, crèches, etc.) en dehors de l'accueil du tout public.
- L'association est autorisée à percevoir et gérer les cotisations annuelles acquittées par les lecteurs. Le montant sera fixé en concertation avec la commune.
- L'association s'engage à utiliser le produit des cotisations et de la subvention municipale uniquement pour le fonctionnement de la bibliothèque.

##### Communication et suivi :

- La commune et l'association conçoivent en commun tous les documents destinés à l'information des publics (règlement intérieur, guide du lecteur, etc.).
- Un représentant de la municipalité au moins s'engage à participer à l'assemblée générale de l'association afin de tenir la municipalité régulièrement informée et lui permettre d'approuver le fonctionnement de la bibliothèque.
- L'association s'engage à tenir des statistiques sur l'activité de la bibliothèque, afin de pouvoir remplir chaque année le rapport annuel du ministère de la Culture et à présenter un compte-rendu détaillé de ses activités ainsi qu'un bilan financier complet.

#### Article 4. Durée de la convention

- La présente convention est conclue entre les deux parties pour une durée d'un an. Elle sera prolongée par tacite reconduction.

- En cas de non-respect des clauses de la présente convention, celle-ci pourra être dénoncée par chacune des deux parties après avoir accordé à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, un délai de un mois lui permettant de se conformer à ses obligations.

#### Article 5. Rupture de la convention

- La commune s'engage à reprendre la gestion de la bibliothèque.

- Les documents prêtés par la DLPB retournent à la DLPB dans l'attente d'un nouveau partenariat avec la commune.

- Le mobilier, le matériel et les documents achetés par l'association avec des subventions municipales restent propriété de la commune.

Fait à ....., le..... en 2 exemplaires originaux.

Pour l'association, le Président

Pour la commune, le Maire

**Délibération autorisant le remboursement des frais des bénévoles**

Le Conseil municipal (ou départemental),

Considérant l'existence d'une bibliothèque municipale (ou départementale) créée par la délibération en date du .....

Considérant l'existence d'un règlement intérieur de ce service adopté par délibération en date du ....

Déclare que les bénévoles sont appelés à participer au service public et donne mandat au maire (au Président du Conseil départemental) d'en dresser la liste en tant que de besoin,

Décide de prendre en charge les frais liés aux formations et aux déplacements de ces personnes bénévoles lorsqu'ils sont engagés au service de la bibliothèque.

Conformément à l'article du décret le Conseil municipal (ou le Conseil départemental) autorise le remboursement par la commune (ou le département) de leurs frais de déplacement, compris ceux effectués avec leur véhicule personnel, de leurs frais de repas, selon les règles applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Le Conseil municipal (ou le Conseil départemental) donne délégation à Monsieur le Maire (ou Monsieur le Président du Conseil départemental) pour dresser et tenir la liste des bénévoles concernés.

### **Attestation de bénévolat**

Cette rubrique<sup>138</sup> est à remplir par l'association ou la collectivité publique. Elle est obligatoire dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience et doit être signée par deux dirigeants (le responsable direct du bénévole et un membre du bureau pour une association, le responsable de la bibliothèque et de la collectivité publique).

Association :

Nom du représentant :

Date de début de la mission Date de fin de mission :

Total approximatif du temps passé (en heures) :

Titre de la mission :

Description de la mission bénévole et cadre de l'activité :

Compétences mises en œuvre et nouvelles compétences acquises :

Je soussigné(e) fonction dans l'association (ou la collectivité publique) certifie que les informations mentionnées ci-dessus sont exactes.

Date et signature :

Je soussigné(e) fonction dans l'association (ou la collectivité publique) certifie que les informations mentionnées ci-dessus sont exactes.

Date et signature :

---

<sup>138</sup> Document extrait du hors-série Jurisassociations-2013 Juris éditions. Le bénévolat. Sociologie. Statut juridique. Au bénévole inconnu. Dalloz. Dan Ferrand Bechmann, Professeur émérite des universités.

## Statistiques

## Données et ratios : population de bénévoles par département

Département	bénévoles	Population	ratio bénévoles / 1 000 habitants	ratio bénévoles / salariés
01	1 983	631877	3,138268999	5,071611253
02	265	538659	0,491962447	1,645962733
03	399	341613	1,167988338	0,988847584
04	278	161799	1,7181812	2,336134454
05	333	140916	2,363109938	2,581395349
06	175	1082440	0,161671779	0,350701403
07	1259	324209	3,883297503	4,296928328
08	129	277752	0,4644431	0,74137931
09	257	152499	1,685256953	2,447619048
10	517	309056	1,672835991	1,795138889
11	450	366957	1,226301719	1,347305389
12	670	279169	2,39997994	3,236714976
13	236	2016622	0,117027385	0,285714286
14	678	693579	0,977538247	1,637681159
15	30	146219	0,205171695	0,103448276
16	153	353613	0,4326764	0,916167665
17	1 126	639938	1,759545456	2,252
18	1	308992	0,00323633	0,008474576
19	299	241871	1,236196154	1,403755869
21	677	533147	1,269818643	1,581775701
22	804	598357	1,343679442	2,317002882
23	182	120365	1,512067461	1,456
24	328	415417	0,789568073	1,009230769
25	766	536959	1,42655212	2,424050633
26	1 357	504637	2,689061642	3,488431877
27	89	601948	0,147853303	0,478494624
28	540	434035	1,244139298	1,978021978
29	2 022	907796	2,22737267	3,159375
30	102	738189	0,138175996	0,435897436
31	542	1335103	0,405961188	1,237442922

32	73	190932	0,382335072	1,972972973
33	804	1548478	0,519219517	0,828865979
34	525	1120190	0,468670493	0,700934579
35	2 797	1042884	2,681985724	3,357743097
36	315	224200	1,40499554	1,607142857
37	941	604966	1,555459315	2,476315789
38	1972	1251060	1,576263329	2,215730337
39	317	260587	1,216484322	2,330882353
40	636	403234	1,57724795	2,465116279
41	668	333050	2,005704849	2,929824561
42	1674	759411	2,204339942	3,402439024
43	679	227034	2,990741475	3,058558559
44	2656	1365227	1,945464014	3,730337079
45	395	673349	0,586620014	1,253968254
46	559	173400	3,223760092	2,6
47	270	333417	0,809796741	1,508379888
48	144	76309	1,887064435	1,756097561
49	2314	810186	2,85613427	6,785923754
50	667	499287	1,335905001	2,545801527
51	292	572293	0,510228152	0,892966361
52	125	179154	0,697723746	1,008064516
53	1214	307940	3,942326427	6,193877551
54	364	734403	0,495640677	1,076923077
55	280	190626	1,468844754	3,181818182
56	1301	744813	1,74674717	2,235395189
57	714	1044486	0,683589823	1,583148559
58	179	211747	0,845348458	1,356060606
59	1515	2605238	0,581520767	1,191037736
60	502	821552	0,61103862	1,093681917
61	401	286618	1,399074727	2,401197605
62	921	1472648	0,625404034	1,116363636
63	838	647501	1,294206495	2,685897436
64	432	670032	0,644745326	1,384615385
65	160	228582	0,699967626	1,28
66	85	471038	0,180452532	0,708333333
67	1550	1116658	1,388070475	2,690972222

68	394	762607	0,516648811	1,082417582
69	1620	1821995	0,889135261	5,547945205
70	348	237706	1,463993336	2,558823529
71	779	555408	1,402572523	2,631756757
72	811	568445	1,426699153	2,582802548
73	986	428204	2,302640797	2,375903614
74	1345	793938	1,694086944	2,898706897
75	0	2206488	0	0
76	680	1257699	0,540669906	0,968660969
77	547	1390121	0,393490926	0,759722222
78	499	1427291	0,349613358	0,745889387
79	536	374435	1,431490112	1,90070922
80	328	571879	0,573547901	1,037974684
81	322	386543	0,833025045	1,540669856
82	152	255274	0,595438627	1,013333333
83	360	1048652	0,343297872	0,710059172
84	394	557548	0,706665614	1,172619048
85	2361	666714	3,541248571	3,431686047
86	858	434887	1,9729263	1,954441913
87	118	375795	0,314000985	0,34502924
88	468	372016	1,258010408	1,828125
89	366	340903	1,073619182	1,598253275
90	130	144483	0,899759833	1,287128713
91	323	1276233	0,253088582	0,515974441
92	7	1601569	0,004370714	0,010903427
93	2	1592663	0,001255758	0,002642008
94	10	1372389	0,007286564	0,015384615
95	255	1215390	0,209809197	0,499021526
971	0	397990	0	0
972	0	380877	0	0
973	0	259865	0	0
974	0	850727	0	0
2A	3	152730	0,019642506	0,6
2B	0	174553	0	0
69M (métropole Lyon)	251	1390240	0,180544366	0,257700205

Source : ministère de la culture, direction générale des médias et des industries culturelles, 2021 (données de 2018)

## Annexe 5 : Questionnaires

La mission a décidé d'adresser deux questionnaires, respectivement aux bibliothèques départementales, qui devaient répondre entre le 2 avril et le 7 mai 2021, et aux bibliothèques municipales ou intercommunales qui devaient répondre entre le 15 mai et le 25 juin 2021. Ces dernières devaient, préalablement, être sollicitées par les bibliothèques départementales. Dans les deux cas, la mission a pu s'appuyer sur l'aide de l'Association des directeurs de bibliothécaires départementaux.

**Annexe 5.1.**

### Questionnaire destiné aux bibliothèques départementales

LE RÔLE ET LA PLACE  
DU BÉNÉVOLAT DANS LES BIBLIOTHÈQUES TERRITORIALES  
QUESTIONNAIRE À DESTINATION DES BIBLIOTHÈQUES DÉPARTEMENTALES

À RENVOYER AVANT LE VENDREDI 7 MAI 2021 à

[christian.bigaut@igesr.gouv.fr](mailto:christian.bigaut@igesr.gouv.fr)  
[isabelle.duquenne@igesr.gouv.fr](mailto:isabelle.duquenne@igesr.gouv.fr)  
[francoise.legendre@igesr.gouv.fr](mailto:francoise.legendre@igesr.gouv.fr)  
[philippe.marcerou@igesr.gouv.fr](mailto:philippe.marcerou@igesr.gouv.fr)

Le 2 avril 2021

Le programme de travail annuel de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) pour l'année scolaire et universitaire 2019-2020 comprenait une étude sur « la place et le rôle du bénévolat dans les bibliothèques territoriales ». Cette étude, repoussée d'un an, se fera en 2021.

Outre les bénévoles, l'étude prendra en compte les volontaires et les personnes qui effectuent un service civique afin d'établir un portrait collectif des quelque 70 000 personnes engagées dans une « collaboration occasionnelle »<sup>139</sup> avec les bibliothèques territoriales. Il s'agira également de recenser les bonnes pratiques et d'énoncer quelques préconisations générales qui concourraient à former un statut des collaborateurs occasionnels en bibliothèques.

La mission chargée de cette étude souhaite diffuser deux questionnaires qui, avec l'exploitation des statistiques, des études existantes, la visite de quelques bibliothèques et des rencontres avec des bénévoles et volontaires, constituent l'une des modalités de collecte d'informations. Le premier, ci-après, est destiné aux bibliothèques départementales ; le second sera destiné aux bibliothèques municipales et intercommunales.

#### 1. Généralités

**Intitulé exact de votre bibliothèque départementale**

**Texte et commentaire libres sur l'organisation générale de la bibliothèque départementale (mode de desserte, projets en cours, etc.)**

<sup>139</sup> Le terme de « collaboration occasionnelle » constitue une catégorie juridique. Une « collaboration occasionnelle » peut néanmoins être « régulière ».

Identité des bénévoles<sup>140</sup> de votre réseau départemental de bibliothèques

NB : Le tableau ci-après ne sera rempli, en tout ou partie, que par les bibliothèques départementales qui disposent déjà de données constituées ou qui peuvent les cumuler aisément. Si les données sont incomplètes, il convient de préciser en observation le pourcentage – même approché – que représentent les données collectées par rapport à la population à desservir.

BÉNÉVOLES	Données	Observations
<b>Âge</b>		
Moins de 18 ans	%	
18 – 65 ans	%	
Plus de 65 ans	%	
<b>Sexe</b>		
Femme	%	
Homme	%	
<b>Pratique du bénévolat</b>		
Années de bénévolat dans les bibliothèques ou points lecture, en moyenne dans le réseau		
Autre activité bénévole observée fréquemment dans le réseau		
<b>Parcours d'étude</b>		
Diplôme < baccalauréat	%	
Baccalauréat – licence	%	
Au-delà de la licence	%	
<b>Position</b>		
Lycéen / étudiant	%	
En activité	%	
En retraite	%	
Autre	%	Exemples :
<b>Secteur</b>		
Agriculture	%	
Industrie	%	

<sup>140</sup> S'il y a lieu, il convient de remplir des tableaux analogues pour les volontaires et pour les services civiques.

Secteur tertiaire	%	
Secteur public	%	
Étudiant	%	
Retraité	%	
Autres	%	Exemples
Profession		
Chef d'entreprise, profession indépendante	%	
Cadre	%	
Enseignant ou ancien enseignant	%	
Technicien	%	
Agent, employé	%	
Étudiant	%	
Retraité	%	
Autre	%	Exemples

### Questions générales sur les bénévoles dans votre réseau

Texte et commentaire libres, notamment : principaux constats, évolution de l'âge, évolution de la compétence, de la présence, de la position ou de l'action des bénévoles, etc.

## 2. Rôle et actions de la bibliothèque départementale auprès des bénévoles et des collectivités dont dépendent les bibliothèques où ils interviennent

### Formation et information

	Données		Observations
	2018	2019	
	Nombre	Nombre	
Cycles de formation et formations qualifiantes (nombre, effectifs sur l'année, etc.)			Notamment : la formation qualifiante est-elle obligatoire pour diriger une bibliothèque ?
Stages de formation (nombre, effectifs sur l'année, etc.)			
Réunions de secteur ou formations délocalisées (nombre, effectifs sur l'année, etc.)			
Journées d'étude (nombre, effectifs sur l'année, thèmes, etc.)			

Journées <sup>141</sup> « du réseau » (nombre, effectifs sur l'année, thèmes, etc.)			
Stages de formation dans les locaux de la bibliothèque départementale ou intercommunale (nombre, effectifs sur l'année)			
Stages de formation en dehors des locaux de la bibliothèque départementale ou intercommunale (nombre, effectifs sur l'année)			
Nombre de formations à distance (en ligne)			
Thèmes de formation			
Techniques documentaires			
Accueil			
Organisation, management			
Animation - médiation			
Numérique			
Évaluation, statistiques (enquête SCRIB)			
Autres			Exemples :

**La bibliothèque départementale diffuse-t-elle une lettre d'informations ? Si oui, joindre un numéro.**

OUI NON

<b>Commentaire (périodicité, utilité, difficultés, etc.)</b>
--

**La bibliothèque départementale dispose-t-elle d'un portail documentaire ? Si oui, donner le lien.**

OUI NON

<b>Commentaire (évolution prévue, satisfaction générale, etc.)</b>
--

**La bibliothèque départementale dispose-t-elle d'une bibliothèque « professionnelle » ou d'un fonds spécifique destiné à la formation ou l'information des salariés ou bénévoles du réseau ? Si oui, préciser.**

OUI NON

<b>Commentaire (volume, intensité de l'usage, etc.)</b>
---

<sup>141</sup> Journées dont l'objectif principal est la convivialité, la cohésion du réseau et l'échange d'informations.

**La bibliothèque départementale diffuse-t-elle un modèle de charte du bénévolat ? Si oui, la joindre et préciser si cette charte est signée par les bénévoles.**

OUI NON

Texte libre, notamment sur les raisons de la diffusion d'une charte, les effets escomptés, etc.

**La bibliothèque départementale diffuse-t-elle d'autres documents destinés aux salariés ou bénévoles du réseau ? Si oui, lesquels ?**

OUI NON

Commentaire, notamment sur les objectifs, le type de documents, etc.

**La bibliothèque départementale propose-t-elle des services d'ingénierie culturelle territoriale ? Si oui, lesquels ?**

OUI NON

Description libre des services d'ingénierie territoriale

Texte et commentaire libres (évolutions récentes, enjeux, etc.)

## Questionnaire destiné aux bibliothèques municipales et intercommunales

**LE RÔLE ET LA PLACE  
DU BÉNÉVOLAT DANS LES BIBLIOTHÈQUES TERRITORIALES**

## QUESTIONNAIRE À DESTINATION DES BIBLIOTHÈQUES DÉPARTEMENTALES

**À RENVOYER AVANT LE VENDREDI 25 JUIN 2021 à**

[christian.bigaut@igesr.gouv.fr](mailto:christian.bigaut@igesr.gouv.fr)

[isabelle.duquenne@igesr.gouv.fr](mailto:isabelle.duquenne@igesr.gouv.fr)

[francoise.legendre@igesr.gouv.fr](mailto:francoise.legendre@igesr.gouv.fr)

[philippe.marcerou@igesr.gouv.fr](mailto:philippe.marcerou@igesr.gouv.fr)

Le 15 avril 2021

Le programme de travail annuel de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) pour l'année scolaire et universitaire 2019-2020 comprenait une étude sur « la place et le rôle du bénévolat dans les bibliothèques territoriales ». Cette étude, repoussée d'un an, se fera en 2021.

Outre les bénévoles, l'étude prendra en compte les volontaires et les personnes qui effectuent un service civique afin d'établir un portrait collectif des quelque 70 000 personnes engagées dans une « collaboration occasionnelle » avec les bibliothèques territoriales. Il s'agira également de recenser les bonnes pratiques et d'énoncer quelques préconisations générales qui concourraient à former un statut des collaborateurs occasionnels en bibliothèques.

La mission chargée de cette étude souhaite diffuser deux questionnaires qui, avec l'exploitation des statistiques, des études existantes, la visite de quelques bibliothèques et des rencontres avec des bénévoles et volontaires, constituent l'une des modalités de collecte d'informations. Le premier est destiné aux bibliothèques départementales. Le second, qui vous est proposé ci-après, est destiné à des bibliothèques municipales et intercommunales choisies par les bibliothèques départementales.

**1. Fiche d'identité de la bibliothèque**

<b>Intitulé</b>		
	<b>Données 2019</b>	<b>Observations</b>
<b>Nombre d'habitants de la collectivité</b>		
Population INSEE		
<b>Budget total (euros)</b>		
Dont acquisitions documentaires		
Dont action culturelle et animation		
Dont formation		
<b>Collections (nombre et/ou typologie)</b>		
Nombre d'unités physiques		
Accès numériques		

<b>La bibliothèque est-elle informatisée ?</b>		
<b>Personnel (nombre)</b>		
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
Agents non titulaires		
<b>Bénévoles (nombre total)</b>		
<b>Volontaires (nombre total)</b>		
<b>Services civiques (nombre total)</b>		

Texte et commentaires libres, notamment sur les questions d'organisation générale

## 2. Lien juridique entre collectivité et bénévoles

<b>Recrutement</b>		
Charte du bénévolat		
Contrat de bénévolat		
Convention avec le bénévole		
Autre		
Aucun		

Quelle est la politique de votre collectivité en matière de défraiements, indemnités, ordres de mission, assurances, etc. à l'égard des bénévoles ? Donner ici tous les détails possibles.

Texte et commentaires libres, notamment si la collectivité a connu des demandes particulières de la part des bénévoles ou s'il y a eu des différends, des contentieux, etc.

### Identité des bénévoles

BÉNÉVOLES	Données 2019	Observations
<b>Âge</b>		
Moins de 18 ans	%	
18 – 65 ans	%	
Plus de 65 ans	%	

<b>Sexe</b>		
Femme	%	
Homme	%	
<b>Pratique du bénévolat</b>		
années de bénévolat dans la bibliothèque		
Autre activité bénévole		
<b>Parcours d'étude</b>		
Diplôme < baccalauréat	%	
Baccalauréat – licence	%	
Au-delà de la licence	%	
<b>Position</b>		
Lycéen / étudiant	%	
En activité	%	
En retraite	%	
Autre	%	Exemples :
<b>Secteur</b>		
Agriculture	%	
Industrie	%	
Secteur tertiaire	%	
Secteur public	%	
Étudiant	%	
Retraité	%	
Autres	%	Exemples
Profession		
Chef d'entreprise, profession indépendante	%	
Cadre	%	
Enseignant ou ancien enseignant	%	
Technicien	%	
Agent, employé	%	
Étudiant	%	
Retraité	%	

Autre	%	Exemples
-------	---	----------

**Texte et commentaire libres**

S'il y a lieu, remplir des tableaux analogues pour les volontaires et pour les services civiques.

Fonctions occupées par les bénévoles

BÉNÉVOLES	Données	Observations
<b>Positionnement hiérarchique</b>		
Direction ou responsabilité individuelle ou partagée		Quelle formation ?
Responsabilité d'une fonction		
Fonctions d'exécution		
Divers ou variable		
<b>Fonctions au sein de la bibliothèque</b>		
Accueil		
Services (inscriptions, etc.)		
Animation / action culturelle / atelier informatique		
Collections (choix, commandes, équipement, catalogage, etc.)		
Autre		
<b>Quotité de temps hebdomadaire</b>		
De 0 à 2 h		
De 2 à 5 h		
De 5 à 10 h		
Plus de 10 h		
Irrégulier		
<b>Régularité de « l'emploi du temps »</b>		
Oui		
Non		
<b>Connaissance acquise de la documentation et des bibliothèques dans le cadre de l'activité de bénévole</b>		

Nombre de bénévoles ayant reçu la formation de base		
Nombre de bénévoles ayant reçu une formation au cours des trois dernières années		
Nombre de jours de formation suivis par les bénévoles (2019)		
Nombre de bénévoles ayant acquis un diplôme dans le domaine de la documentation ou des bibliothèques		Si nécessaire, donner les niveaux
<b>Souhaits d'évolution personnelle des bénévoles</b>		
Changement de fonctions / d'activité au sein de la bibliothèque		
Réorientation professionnelle		
Validation d'acquis		
Abandon		
Autre		
Aucune		

S'il y a lieu, remplir des tableaux analogues pour les volontaires et les services civiques.

<b>Texte et commentaire libres, sur le profil des bénévoles et des volontaires qui souhaitent se réorienter professionnellement.</b>
--

<b>Texte et commentaire libres, sur les enjeux du bénévolat en bibliothèques.</b>
---

#### Les bénévoles vus par quelques bibliothèques départementales

L'enquête<sup>142</sup> menée par la mission auprès des bibliothèques départementales a permis d'obtenir des réponses de **dix-huit bibliothèques départementales** : Hautes-Alpes, Aube, Bouches-du-Rhône, Côte-d'Or, Côtes-d'Armor, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loire, Loiret, Manche, Puy-de-Dôme, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Bibliothèque d'Alsace, Savoie-biblio, Vendée, Haute-Vienne, Guadeloupe.

Ensemble, les départements cités représentent **12,2 millions d'habitants, soit 18 % de la population française**<sup>143</sup>. Dix régions sont représentées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val-de-Loire, Grand-Est, Guadeloupe, Normandie, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pays-de-la-Loire.

#### Hautes-Alpes<sup>144</sup>

Département rural au relief montagnard très prononcé, les Hautes-Alpes ne comptent que deux villes de plus de 10 000 habitants, Gap et Briançon.

On recense, en juin 2021, 331 bénévoles dans le département des Hautes-Alpes. La majorité d'entre eux sont des retraités diplômés de professions intellectuelles (deux tiers) ; 90 % sont des femmes. La quasi-totalité des bénévoles est vraisemblablement titulaire du baccalauréat et 30 % ont un diplôme supérieur à la licence. Toutefois, on relève que quelques collégiens sont engagés dans le bénévolat en bibliothèques (Tallard). Les bibliothèques des deux principales villes du département, Gap et Briançon, n'ont aucun bénévole. Quelques élus municipaux sont aussi bénévoles à la bibliothèque municipale de leur commune. La bibliothèque départementale diffuse un modèle de charte du bénévolat à destination des communes.

Pour la plupart d'entre eux, les bénévoles effectuent des tâches de prêt, d'équipement de documents, mais aussi des accueils de classe, des lectures.

Les responsables bénévoles de bibliothèques doivent suivre une formation qui prend la forme de deux sessions de quatre jours chacune : il s'agit d'une obligation, inscrite au *Plan de développement de la lecture publique* et portée par la convention entre le département et la collectivité concernée. Par l'intermédiaire des référents de territoire, les bénévoles ont accès à des stages comme celui qui s'intitule « Être responsable de bibliothèque » (2 jours). Une rencontre annuelle est organisée ; en 2018, elle a eu pour thème « Lire pour se construire », en 2019, « Esprit critique, es-tu là ? ». Des visites de bibliothèques sont organisées par la bibliothèque départementale. Les bénévoles représentent près de la moitié des inscrits dans les stages de formation continue. Cinq à six réunions de secteur se tiennent chaque année. Les thèmes principaux de formation sont les techniques documentaires, l'organisation et le management, l'animation, le numérique et l'évaluation.

La bibliothèque départementale diffuse une lettre d'information et possède un portail documentaire. Elle dispose d'une bibliothèque « professionnelle ».

#### Aube

Le département de l'Aube compte deux villes de plus de 10 000 habitants : Troyes et Romilly-sur-Seine.

<sup>142</sup> Sauf mention contraire, la source est la réponse au questionnaire « bibliothèques départementales ».

<sup>143</sup> Des rapports récents de contrôle effectués par l'Inspection générale des bibliothèques puis l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche pourront être utilisés pour compléter ces réponses.

<sup>144</sup> Entretien avec M. Blaise Mijoule, directeur de la bibliothèque départementale des Hautes-Alpes, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Dans le département de l'Aube, « les bénévoles représentent 90 % des équipes » de bibliothèques. Les retraités de l'enseignement constituent l'essentiel des effectifs de bénévoles, mais quelques actifs (enseignants, infirmiers, etc.) s'engagent dans le bénévolat en bibliothèques.

Les bénévoles représentent environ la moitié des stagiaires du programme de formation continue. Un cycle de formation de base est organisé et dure quatre jours. La journée annuelle du réseau regroupe une centaine de participants. Les thèmes principaux de formation continue sont l'animation, le numérique et l'évaluation.

La bibliothèque départementale de l'Aube dispose d'un portail documentaire et d'une bibliothèque professionnelle.

### **Bouches-du-Rhône<sup>145</sup>**

Le département des Bouches-du-Rhône, fortement urbanisé, ne compte qu'un nombre réduit de communes de moins de 1 000 habitants. La bibliothèque départementale a deux implantations, à Marseille et à Saint-Rémy-de-Provence ; 100 bibliothèques municipales font partie de son réseau, dont 10 sont entièrement gérées par des bénévoles.

Le département des Bouches-du-Rhône a mené en 2018 une enquête sur les bénévoles de son réseau : on recensait alors 228 bénévoles, soit 27 équivalents temps plein (10 % du temps de travail disponible). Sur 163 bénévoles pour lesquels des données sont connues, les deux tiers avaient plus de 65 ans (30 % ont plus de 70 ans) et l'autre tiers entre 18 et 65 ans. 153, soit 94 %, sont des femmes qui sont bénévoles depuis de nombreuses années. 41 % d'entre eux ont un diplôme inférieur au baccalauréat, 45 % un diplôme compris entre le baccalauréat et la licence, 13 % un niveau d'études supérieur à la licence. 84 % d'entre eux sont retraités, mais 15 % seulement sont d'anciens enseignants, 38 % étant précédemment des employés.

La plupart des bénévoles du département des Bouches-du-Rhône ne sont pas formés, sauf au maniement du système informatisé de gestion documentaire ; ils sont peu présents dans la trentaine de stages proposés chaque année, mais participent à la journée annuelle du réseau et à des visites de bibliothèques. Les tâches qui leur sont confiées consistent dans des opérations de prêt et de rangement, d'équipement des documents et d'accueil du public. La bibliothèque départementale ne propose pas de formation qualifiante, mais une formation de base d'une durée de 4 à 6 jours. Il n'y a aucune obligation concernant une formation qualifiante pour diriger une bibliothèque. Techniques documentaires, organisation des bibliothèques, accueil, numérique constituent l'essentiel des quelques formations suivies par les bénévoles. En outre, la bibliothèque départementale dispose d'une bibliothèque professionnelle et diffuse des informations sur les réseaux sociaux. Enfin, la bibliothèque départementale a proposé en 2019 une formation « Accueillir des bénévoles en bibliothèques publiques ».

### **Côte-d'Or**

Le département de la Côte-d'Or peut être caractérisé par la part considérable qu'occupe l'agglomération de Dijon dans un département essentiellement rural.

Le département de la Côte-d'Or compte 722 bénévoles dont 172 ont reçu une formation. Les bénévoles retraités sont majoritaires ; pour autant, le « *turn over* est important ». La plupart des bénévoles retraités sont des femmes.

Une formation qualifiante est organisée : en 2018 et en 2019, plus de la moitié des stagiaires étaient des bénévoles. La moitié des stagiaires inscrits au programme de formation continue sont des bénévoles (une centaine d'inscrits sur 200 stagiaires environ). En 2018 et 2019, six réunions de territoire et trois ou quatre formations sur site ont été organisées. L'animation et la médiation et le numérique sont les thèmes de stage les plus suivis.

La médiathèque de la Côte-d'Or diffuse une lettre d'information et utilise les réseaux sociaux ; elle met à disposition un portail ainsi qu'une bibliothèque professionnelle d'un millier d'ouvrages.

Une charte du bénévolat est diffusée.

---

<sup>145</sup> Entretien en visioconférence le 30 juin 2021 avec la direction de la bibliothèque départementale des Bouches-du-Rhône, enquête sur les bénévoles en 2018.

## Côtes-d'Armor

Le réseau des bibliothèques des Côtes-d'Armor compte 234 bibliothèques, mais le nombre d'emplois publics en bibliothèques est limité.

*« Le fonctionnement du réseau départemental de lecture publique repose (...) sur les bénévoles. Les bénévoles constituent 78 % des personnels des bibliothèques costarmoricaines. 140 bibliothèques n'existent que par cet engagement citoyen. Toutefois, le temps disponible et le vieillissement des personnes bénévoles ne permettent pas d'assurer la continuité du service public, le développement des services, notamment numériques, et l'amplitude d'ouverture que la population est en droit d'attendre d'une bibliothèque aujourd'hui ».*

Un cycle de formation de six jours regroupant douze personnes est proposé au titre de la formation de base. Une trentaine de stages de formation continue rassemblent chaque année plus de 250 bénévoles ; une formation en ligne existe. Deux ou trois réunions de secteur ont organisées annuellement. Les techniques documentaires, l'animation et le numérique constituent les thématiques les plus courantes.

La médiathèque des Côtes-d'Armor possède un portail documentaire et met à disposition des salariés et bénévoles une bibliothèque professionnelle.

## Indre-et-Loire

En termes de population, le département d'Indre-et-Loire se caractérise par la prédominance de l'agglomération de Tours dans un contexte par ailleurs rural.

89 % des 934 bénévoles qui exercent en bibliothèques sont des femmes. Les bénévoles représentent 73 % des effectifs. *« Il s'agit majoritairement de retraités. Les équipes de bénévoles restent globalement plus fragiles (santé des équipes souvent vieillissantes, turnover important, moindre présence en période de vacances scolaires du fait de la garde des petits-enfants, formation encore trop faible, compétences numériques à consolider ».*

Une formation de base de neuf jours est prévue : *« l'initiation à la gestion d'une bibliothèque en trois modules de trois jours est obligatoire pour la personne responsable de la bibliothèque ; une seconde personne est fortement incitée. Toute l'équipe est incitée à suivre au moins le 1<sup>er</sup> module axé sur l'"institutionnel" : la bibliothèque en tant que service public. Ces formations visent avant tout les bénévoles, ou les professionnels non issus des métiers du livre. »* Les stages de formation continue sont accessibles aux bénévoles. De trois à six réunions de secteur sont organisées chaque année ; la « journée de la lecture publique » est biennale. En 2018, une journée intitulée « Recruter des bénévoles » a été organisée, complétée par la réalisation d'un vade-mecum.

La bibliothèque départementale d'Indre-et-Loire diffuse une lettre d'information et dispose d'un portail ; sa bibliothèque professionnelle est de taille limitée.

La direction de la bibliothèque souligne qu'en « Indre-et-Loire, l'importance des bénévoles, souvent vieillissants, dans le réseau des bibliothèques, soulève des problèmes : les engagements sont souvent ponctuels, les équipes sont fragiles et ne vont pas spontanément entreprendre des démarches de formation, la perception de ce que doit être une bibliothèque est parfois trop éloignée des évolutions actuelles du monde des bibliothèques, et reste souvent très centrée vers les publics scolaires, parfois au détriment du reste de la population ; enfin, le renouvellement de ces équipes de bénévoles, de plus en plus âgées, pose question. Sans vouloir désengager les bénévoles, qui ont le grand mérite d'assurer sans contrepartie un service à la population sur leur temps personnel, le réseau gagnerait en fiabilité et en qualité si des professionnels venaient le renforcer, pourquoi pas dans le cadre d'emplois mutualisés à l'échelle intercommunale. Inciter les élus locaux à recruter du personnel dédié et professionnel serait grandement profitable et pourrait être un axe fort de la politique de lecture publique de la bibliothèque départementale, dans le cadre d'un projet de service ».

## Jura<sup>146</sup>

Le département du Jura compte 260 000 habitants. Seules deux communes présentent une population de plus de 10 000 habitants : Dole (24 000 habitants) et Lons-le-Saunier (18 000 habitants). Saint-Claude compte un peu plus de 9 000 habitants. Il s'agit d'un département rural au relief important, qui offre aussi la particularité d'une industrie située majoritairement en milieu rural. L'intercommunalité, nourrie par une tradition de forte coopération, s'y est développée de longue date.

Le réseau de la médiathèque départementale du Jura (35 bibliothèques qui représentent 66 lieux de lecture) compte environ 330 bénévoles (correspondant à 28 ETP) et 126 salariés (correspondant à 88 ETP). 46 de ces personnels salariés sont employés dans les bibliothèques du Grand-Dole, du Haut-Jura Saint-Claude ou de l'Espace communautaire de Lons Agglomération. La tendance générale relevée dans le cadre d'une étude menée en 2021<sup>147</sup> est d'un salarié pour une dizaine de bénévoles.

90 % des bénévoles sont des femmes qui ont plus de 50 ans, assez fréquemment plus de 60 ans. La majorité est constituée d'enseignantes, mais on trouve aussi, par exemple, quelques cultivatrices à la retraite, des mères de famille, des jeunes aussi. Les motivations sont diverses : l'attrait pour le monde des bibliothèques et la lecture, une manière de rompre l'isolement, une volonté de faire vivre le village.

La MDJ propose un programme de formations nourri, avec une formation de base de sept jours non consécutifs (recommandée mais non obligatoire) et de nombreuses formations thématiques. Une des formations s'intitule « Travailler bénévolement en bibliothèque ». Les bénévoles sont d'autant plus présents dans les formations que les personnels salariés des bibliothèques où ils interviennent les y encouragent. La fréquence de participation la plus courante est de deux à quatre formations par an pour les salariés, et d'une formation ou moins pour les bénévoles<sup>148</sup>.

Plusieurs réunions de secteur d'une demi-journée étaient auparavant organisées chaque année. Elles ont été remplacées en 2019 par une seule journée « réseau » : cette journée, ouverte tant aux bénévoles qu'aux salariés, a rassemblé plus d'une centaine de personnes lors de sa première édition, mêlant séances d'informations générales et ateliers thématiques favorisant les échanges.

La MDJ a lancé en 2019 sur son site le forum *Média-Blabla* qui vise à développer les échanges entre les équipes des bibliothèques du Jura. Elle diffuse aussi une lettre d'information numérique et offre une veille professionnelle et de nombreuses ressources accessibles sur son portail.

## Loir-et-Cher

Trois agglomérations seulement du département de Loir-et-Cher (Blois, Vendôme et Romorantin-Lanthenay) dépassent 20 000 habitants.

579 bénévoles sont présents dans le réseau des bibliothèques du département de Loir-et-Cher qui compte 125 bibliothèques. La plupart sont des femmes de plus de 70 ans. *« Lorsque le bénévolat s'exerce dans le cadre d'une bibliothèque professionnalisée, les bénévoles interviennent en complément, sur des activités et projets qui les intéressent et au regard de la plus-value et des compétences qu'ils et elles peuvent apporter ; la notion de bénévolat plaisir et par projet est présente. Dans les petites communes dont les bibliothèques sont exclusivement gérées par des bénévoles, le nombre de services est plus souvent réduit, en particulier sur les actions culturelles qui souvent s'arrêtent aux accueils de classes, tout comme l'amplitude horaire ; le bénévolat est plus contraint car il s'agit d'une délégation de service public : obligation de présence lors des créneaux d'ouverture, gestion administrative et budgétaire, déplacement à la direction de la lecture publique du Loir-et-Cher, etc. »*. Par ailleurs *« le turn over peut être important selon certaines périodes (notamment en lien avec les calendriers électoraux). Le plus souvent les équipes démissionnent « en bloc » = rôle constant de former, renseigner, accompagner »*.

Les compétences numériques des bénévoles sont jugées « lacunaires » par la direction de la bibliothèque départementale. Un cycle qualifiant de sept jours, obligatoire pour diriger une bibliothèque, rassemble

---

<sup>146</sup> Réponses orales aux questions de la mission.

<sup>147</sup> Clara Noir (2021). La place des bénévoles en bibliothèques, Médiathèque départementale du Jura. IUT Dijon-Auxerre. *Op. cit.*

<sup>148</sup> Source : site de la MDJ.

chaque année environ 25 bénévoles. Une trentaine de réunions de secteur sont organisées annuellement. Près de la moitié des effectifs des stages de formation continue sont constitués de bénévoles (150 à 160 bénévoles sur 350 stagiaires). Les stages liés aux techniques documentaires, à l'animation et au numérique sont ceux qui attirent le plus grand nombre de bénévoles.

La bibliothèque départementale dispose d'un portail documentaire et d'une bibliothèque professionnelle qui est utilisée également par les stagiaires de la formation de base de l'Association des bibliothécaires de France.

Divers documents sur le bénévolat sont disponibles sur le site de la bibliothèque départementale.

## **Loire**

L'agglomération de Saint-Étienne (400 000 habitants) regroupe la moitié de la population départementale, celle de Roanne près de 80 000 habitants.

Bien qu'en baisse régulière, le nombre de bénévoles dans le département de la Loire reste supérieur à 1 650. Les constats faits par la direction de la bibliothèque départementale montrent une situation contrastée : *« Dans le sud du Département, on observe l'arrivée de bénévoles plus jeunes dans les équipes : jeunes retraités usagers de la bibliothèque ou nouvellement arrivés sur la commune..., et progressivement, en particulier dans un réseau, des 30-45 ans aussi. Dans le centre du Département, les équipes de bénévoles seraient vieillissantes avec un niveau de formation relativement élevé. La crise sanitaire a amené les équipes les moins structurées et les moins motivées à s'interroger sur leur avenir et parfois à stopper leur activité. Le renouvellement des équipes intervient lorsqu'un projet de rééquipement existe, l'enjeu étant dorénavant de faire de ces projets des occasions de consultation de la population à desservir, consultation qui permet un appel à de nouveaux bénévoles. La tendance qui émerge mais qui reste à confirmer, est l'investissement en intermittence de bénévoles, qui apportent leur contribution sur leurs sujets de compétence spécifique (par exemple accompagnement informatique des publics) lors d'actions dédiées et non en rejoignant l'équipe de manière permanente. Dans le nord du Département, les bénévoles seraient plus âgés. Cela pourrait avoir un impact sur l'offre de service des lieux de lecture. Les bénévoles sont en général volontaires et intéressés par les formations générales et notamment pratiques en lien avec l'animation d'outils culturels. Leur investissement est variable. Les bénévoles des petites structures sont souvent « boostés » par l'accompagnement d'un professionnel salarié, notamment dans un réseau. Les compétences sont variables, le numérique et la médiation continuent d'être parfois des freins (SIGB, offre numérique...). La professionnalisation de l'activité (dans le cadre d'un réseau par exemple) semble inciter à une clarification de la répartition des tâches, des spécialisations ».*

La bibliothèque départementale de la Loire diffuse une lettre d'information et dispose d'un portail documentaire. Un fonds documentaire professionnel est disponible dans ses locaux en ligne.

Le département promeut un modèle de charte du bénévolat.

## **Loiret**

L'agglomération d'Orléans concentre environ le tiers de la population départementale, les autres pôles urbains significatifs étant Montargis et Pithiviers.

En nombre, les bénévoles représentent 70 % des 900 personnes qui exercent en bibliothèque. Les bénévoles sont majoritairement des femmes retraitées.

L'inscription des bénévoles aux programmes de formation continue est possible. En 2019, des rencontres collectives par secteur ont permis la remise de « certificats de bénévolat » aux bénévoles les plus impliqués dans la vie du réseau. Une journée annuelle du réseau des bibliothèques est organisée. L'accueil et la médiation sont les sujets qui fédèrent le plus grand nombre de bénévoles.

Une lettre d'information, un portail et une bibliothèque professionnelle sont à disposition des bénévoles. Elle diffuse aussi des guides pratiques sur la gestion des bibliothèques (informatisation, formations, ateliers d'écriture, etc.).

## Manche

Le département de la Manche est caractérisé par une agglomération de 100 000 habitants (Cherbourg) et par des pôles urbains moyens (Saint-Lô, Coutances, Avranches).

La médiathèque départementale de la Manche dispose de statistiques précises sur la population de bénévoles. 6 % ont moins de 18 ans, 51 % entre 18 et 65 ans et 43 % plus de 65 ans ; 89 % des bénévoles sont des femmes. Ces bénévoles exercent en moyenne depuis neuf ans en bibliothèques, cette activité étant cumulée à d'autres activités bénévoles dans le champ social ou culturel. 32 % n'ont pas le baccalauréat et 10 % ont une licence. 77 % sont retraités, 18 % en activité et 2,5 % lycéens. Les enseignants et anciens enseignants représentent la majorité des bénévoles, les employés la deuxième population en nombre.

Les responsables de bibliothèque doivent avoir suivi le cycle de formation initiale de six jours. Les bénévoles représentent environ le tiers des effectifs des stagiaires de formation continue. Une journée du réseau est organisée chaque année : en 2019, le thème était la petite enfance. L'animation, la médiation et l'accueil sont les thèmes de stage les plus fréquemment suivis par les bénévoles.

La bibliothèque départementale dispose d'un portail et diffuse par messagerie électronique les informations aux bibliothèques. Elle propose un modèle de charte du bénévolat de manière à mieux encadrer l'action des bénévoles.

## Puy-de-Dôme

L'agglomération de Clermont-Ferrand (300 000 habitants) regroupe la moitié de la population départementale. Thiers, Riom et Issoire constituent des agglomérations de 20 000 à 50 000 habitants environ, dans un département essentiellement rural et montagneux.

Le profil-type des bénévoles dans le Puy-de-Dôme serait une femme retraitée de l'Éducation nationale, mais la population des bénévoles d'actifs professionnellement augmente. La direction de la bibliothèque départementale souligne que « *le bénévole pose des difficultés parfois incompatibles avec la gestion d'un service public : il "vient quand il veut", c'est parfois de "l'entre soi"... Ne faudrait-il pas aller plus loin et tendre vers un statut de volontaire, avec plus d'obligations, et donc aussi plus de droits ? Le rôle du bénévole a évolué : il y a quelques années encore ils avaient davantage de marge de manœuvre, d'autonomie, et intervenaient sur tous les domaines (acquisitions par ex). D'où la perte de sens pour certains, par exemple dans le cadre des réseaux intercommunaux. Pour certains bénévoles, il persiste un manque de compréhension des réseaux intercommunaux. L'esprit « clocher » reste présent sur certains territoires et les bénévoles ont parfois du mal à s'investir dans un périmètre intercommunal. Le profil des bénévoles (âge, centres d'intérêt, etc.) évolue, mais il existe encore un noyau de personnes retraitées, femmes, intéressées prioritairement par le livre. D'autres usages sont ainsi moins mis en avant : numérique, musique, cinéma... Forte hétérogénéité du réseau : implication très diverse des bénévoles, qui ont plus ou moins de responsabilités et marges de manœuvre. Chaque territoire s'organise en fonction du contexte, de l'historique, des particularismes locaux... Exemple de l'écart entre St-Rémy-sur-Durolle (que des bénévoles, qui font tout) ou de Cunlhat, où la coordinatrice laisse une forte liberté aux bénévoles qui s'impliquent comme ils le souhaitent, ou de Puy-Guillaume où le rôle des bénévoles est beaucoup plus limité et restreint. Dans certains cas, les bénévoles peuvent se voir imposer un cadre contraignant, proche d'un contrat, avec de nombreuses obligations, ce qui peut les démotiver. Plusieurs types de bénévoles : ceux qui recherchent avant tout une occupation, ceux qui ont un réel intérêt pour la lecture publique, ceux qui ont des compétences pointues à apporter et partager, tous ont leur place dans la bibliothèque. Importance de la convivialité, des relations humaines, de cerner leur attente pour garder la motivation des bénévoles. Bien que le bénévole ne soit pas un subordonné du professionnel, il doit s'inscrire dans un cadre de travail, un projet d'établissement, et avant tout dans un service public. Forte hétérogénéité aussi dans la formation : certains viennent régulièrement en formation à la MD, d'autres jamais... Importance de l'émulation des autres bénévoles d'une même structure pour aller en formation ensemble. Complexité des équipes mixtes, où collaborent professionnels et bénévoles. On a l'impression d'évoluer vers une professionnalisation croissante des bénévoles, or certains ne s'y retrouvent pas (SIGB, pol doc..., en particulier avec une évolution constante du numérique), et cela peut poser aussi question quant à la place des professionnels. Nécessité d'impliquer et associer les bénévoles à toutes les étapes, notamment pour l'élaboration de chartes, les mises en réseau à l'exemple de Lezoux qui a réussi à*

*renouveler et augmenter le nombre de bénévoles : c'est possible (bien que le contexte de Lezoux soit exceptionnel).*

Chaque année, une quarantaine de stages sont organisés et 150 à 180 bénévoles s'y inscrivent. Des journées de formation ont été organisées dans des réseaux intercommunaux. Les techniques documentaires, l'animation et la médiation ou encore le numérique constituent les principaux thèmes de stages suivis par les bénévoles.

La médiathèque départementale diffuse une lettre d'information ; elle possède un portail documentaire et une bibliothèque professionnelle.

Une réflexion sur la place du bénévolat dans le dispositif de lecture publique est lancée dans le cadre d'une évaluation de la politique de lecture publique du département.

### **Hautes-Pyrénées**

L'agglomération de Tarbes (près de 100 000 habitants) regroupe 40 % de la population d'un département rural au relief très accidenté.

89 % des bénévoles ont plus de 65 ans, 10 % de 18 à 65 ans et 1 % moins de 18 ans, 93 % sont des femmes, 94 % sont retraités, 85 % sont d'anciens enseignants. En moyenne, les bénévoles exercent en bibliothèque depuis 10 ans et cumulent cette activité avec d'autres activités bénévoles. La direction de la bibliothèque constate « *un âge moyen vieillissant, pas mal de lassitude chez certains qui souhaiteraient passer le relais mais ne trouvent personne pour les remplacer. Disparités entre l'engagement des bénévoles selon les bibliothèques. Pour beaucoup, les compétences se limitent à du prêt / retour de documents* ».

Une formation de base est dispensée ; elle n'est pas obligatoire pour diriger une bibliothèque.

La bibliothèque départementale possède un portail documentaire et une bibliothèque professionnelle.

### **Pyrénées-Orientales<sup>149</sup>**

Les deux-tiers de la population des Pyrénées-Orientales sont concentrés sur la bande côtière et dans l'agglomération de Perpignan.

Comme dans un grand nombre de départements, la majorité des bénévoles sont des femmes de plus de 65 ans à la retraite d'une profession intellectuelle, généralement l'enseignement.

Un cycle de formation de base (« Approche du métier de bibliothécaire ») a été organisé en 2019 : parmi les seize stagiaires, une seule personne était bénévole. Sur six stages de formation continue organisés chaque année, seulement dix bénévoles se sont inscrits en 2018 sur un effectif formé de 90 personnes. Six journées du réseau ont été organisées en 2018 et en 2019 : on relève cinq ou six bénévoles sur 50 à 60 inscrits.

Le département des Pyrénées-Orientales diffuse une lettre d'information et possède un portail ainsi qu'une bibliothèque professionnelle limitée à 300 ouvrages.

### **Bibliothèque d'Alsace**

Les agglomérations de Strasbourg, de Mulhouse et de Colmar constituent les principaux centres urbains de deux départements qui, malgré leur forte densité de population, possèdent de vastes zones rurales.

La direction de la bibliothèque d'Alsace caractérise ainsi le bénévolat : « *bénévolat en bibliothèque toujours majoritairement féminin ; rajeunissement de l'âge des bénévoles sur certains territoires et/ou équipes ; de plus en plus d'actifs parmi les bénévoles ; des compétences de plus en plus variées : communication, numérique, etc. ; environ la moitié des équipements sont gérés par des bénévoles seuls, sans personnel professionnel ; évolution d'un bénévolat par projet, baisse de la durée d'engagement mais intensification de l'engagement ; des cycles d'engagement de plus en plus corrélés aux cycles électoraux dans les petites communes* ».

Il existe une journée des nouveaux bénévoles. Les techniques documentaires, le management et l'action culturelle constituent les principaux thèmes de stages suivis par les bénévoles.

---

<sup>149</sup> Entretien avec Mme Valérie Bournhonnet, directrice de la médiathèque départementale, 6 septembre 2020.

La bibliothèque d'Alsace dispose d'un portail documentaire et d'une bibliothèque professionnelle. Elle diffuse divers documents visant à permettre la meilleure prise en compte des bénévoles (chartes, modèles de convention, fiches et vade-mecum, etc.).

### **Savoie-biblio**

Le territoire des deux départements savoyards est marqué par les forts contrastes entre des zones urbaines très denses (Annemasse, Annecy, Chambéry-Aix-les Bains) et des zones montagneuses peu peuplées. La bibliothèque interdépartementale est organisée autour de cinq centres.

51 % des bibliothèques ne fonctionnent qu'avec des bénévoles qui représentent 80 % de l'effectif global sur le territoire. La direction de la bibliothèque caractérise ainsi les bénévoles : « *Profils variés : des retraités (hommes et femmes) mais aussi quelques actifs, dont des "pluri-actifs" dans certaines zones (montagne en particulier). On observe quelques parcours de professionnalisation (formation et embauche de bénévoles dans le cadre de la montée en puissance d'une bibliothèque : agrandissement, évolution des services...). Une difficulté récurrente sur les plus petites équipes est constatée : vieillissantes, peu organisées, avec des difficultés à se renouveler ou à développer les équipes. La pérennité des établissements est alors quelquefois mise en péril. Les effets des confinements depuis mars 2020 se sont fait plus lourdement sentir sur ces équipes* ».

Il est fortement préconisé de suivre le cycle de formation initiale composé de cinq sessions annuelles et 17 à 21 modules effectués. En outre, environ 220 à 230 personnes s'inscrivent chaque année à des stages de formation continue. L'animation et la médiation sont les thèmes qui regroupent le plus grand nombre d'inscriptions de bénévoles.

Il existe une lettre d'information, un portail documentaire et un fonds professionnel.

### **Deux-Sèvres**

Caractérisé par une forte ruralité, le département des Deux-Sèvres ne compte que dix communes de plus de 5 000 habitants et seules cinq unités urbaines dépassent le seuil des 10 000 habitants : Niort (70 128 habitants, 2 % du territoire, 19 % de la population), Bressuire, Parthenay, Thouars et Saint-Maixent-L'École. Plus de la moitié des 374 435 habitants est concentrée dans les aires urbaines de Niort et de Bressuire (196 516 habitants). Sur les 256 communes du département, 221 ont moins de 2 000 habitants (26 ont entre 2 000 et 5 000 habitants et 170 comptent moins de 1 000 habitants).

La médiathèque départementale des Deux-Sèvres (MDDS) fonctionne avec deux sites desservant un réseau de 150 lieux de lecture : une centrale implantée à Niort et une petite antenne située à Thouars. Sur les 256 communes, 92 sont équipées d'une bibliothèque, soit 36 % (France 59 %). 42 bibliothèques sont classées au niveau 1 ou 2 et 50 au niveau 3 (bibliothèques-relais) ; elles sont fréquentées par 92 % des inscrits dans les lieux de lecture du département. En dehors de ces bibliothèques, les 58 points d'accès au livre sont limités en termes d'horaires d'ouverture, de collections et de services.

Le réseau départemental de lecture publique totalise un effectif de 650 personnes (chiffres du deuxième trimestre 2019), dont 502 bénévoles (77 %) généralement peu formés. Parmi eux, 64 bénévoles sont qualifiés ; 438 autres bénévoles peuvent avoir suivi un stage ou participé à une journée du réseau. La part des personnels qualifiés (salariés ou bénévoles) est inférieure au tiers de l'effectif (27,2 % correspondant à 177 personnes). La médiathèque départementale a mis en place des indicateurs de suivi et dispose de statistiques précises sur les bénévoles : nombre et répartition dans les médiathèques du réseau, pratique des formations.

Le département des Deux-Sèvres ne propose pas d'aide à l'emploi pour le recrutement de personnel qualifié. Les aides du département à l'équipement mobilier et informatique sont conditionnées à une ouverture minimale de 4h hebdomadaires et au respect des conditions générales d'accès aux services de la MDDS tels qu'énoncés dans la convention-cadre de partenariat (dont l'obligation d'avoir au moins un personnel qualifié) ; le soutien à l'action culturelle est plus souple. La MDDS doit être associée à la définition du projet dès son origine, notamment pour l'exercice de sa compétence en matière de ressources et de conseils.

La MDDS met en place un programme annuel gratuit de formation à destination des salariés et bénévoles des bibliothèques faisant appel aux bibliothécaires de la MDDS et à des intervenants extérieurs (intervenants spécialisés pour les bibliothèques, éditeurs, libraires, personnels d'autres bibliothèques, etc.). La formation veut encourager la professionnalisation des personnels, notamment par la mise en place de formations territorialisées. Deux formations sont proposées : une formation de base pour tous et une formation qualifiante pour les responsables (cursus de six jours à suivre dans son intégralité pour une quinzaine de personnes). Le public concerné est constitué de personnels débutants ou avec une expérience de terrain, qu'ils soient bénévoles ou salariés, ainsi que de bénévoles et salariés ayant une formation initiale remontant à plus de dix ans.

La formation continue est assurée sous forme de stages. L'objectif de la médiathèque départementale est d'avoir, par bibliothèque, un bénévole ayant suivi la formation initiale de quatre jours par bibliothèque (module « gestion d'une bibliothèque », premier segment dans tout un parcours professionnalisant qui s'appuie sur un référentiel de compétences et de connaissances).

La MDDS pratique également des interventions techniques « à la carte » selon les besoins d'une ou plusieurs bibliothèques d'un même territoire. En 2018, la MDDS a dispensé 71 interventions techniques (conseil en aménagement, agencement de bibliothèques, désherbage, équipement, organisation, indexation, catalogage), soit 35 jours ; en 2019, ces interventions techniques sont passées à 100 jours, signe d'une adéquation avec la demande.

Le bilan concernant les formations est négatif pour la direction de la MDDS. Former les bénévoles s'avère difficile en raison du manque de disponibilité des bénévoles, de l'éloignement et de la rotation des effectifs de bénévoles. En octobre 2021, à l'occasion du renouvellement de l'équipe de la MDDS, un cadre a été embauché sur le dispositif de formation des bénévoles et des salariés non-qualifiés, qui sera revu complètement en 2022, et sur l'ingénierie. Jusqu'à maintenant, la MDDS ne proposait qu'une seule session de formation de base par an, pour des raisons budgétaires. La mission du cadre recruté porte sur une nouvelle offre qui réponde aux contraintes des bénévoles et au cadre financier du budget de la formation (proximité, alternance présentiel / distanciel, nouveaux formats, modules...), tant pour la formation de base que pour la formation continue. L'idée est de multiplier les petites formations courtes sur le terrain et de les assurer en interne pour réduire le coût des intervenants extérieurs d'une part et d'éviter l'annulation de formations d'autre part. Il est en effet difficile de rassembler une quinzaine de personnes, seuil en-deçà duquel le stage n'est pas intéressant financièrement. Les intervenants de l'équipe seront formés au préalable auprès du CRFCB Média Centre-Ouest.

## **Vendée**

Le département de la Vendée se caractérise par une grande homogénéité de densité de population. La Roche-sur-Yon et son agglomération dépassent 100 000 habitants.

Le département de la Vendée est celui qui compte le plus grand nombre de bénévoles en bibliothèques à travers la France : 2 436 ont été recensés en 2021. Ils exercent dans l'une des 226 bibliothèques du département, soit douze bénévoles par bibliothèque en moyenne. La direction de la bibliothèque départementale constate « *l'augmentation continue du nombre de bénévoles dont le nombre ne baisse pas malgré l'augmentation du nombre de salariés sur le réseau, baisse de l'âge moyen des bénévoles due à l'engagement ces dernières années d'un nombre important de "mères au foyer" et d'adolescents. Le nombre de bénévoles masculins, très faible et sans doute inférieur à 10 %, a toutefois tendance lui aussi à augmenter ces dernières années. La disparition progressive des bibliothèques associatives et l'important travail effectué par le Département de la Vendée dans le domaine de la formation ont également changé le profil des bénévoles qui sont passés d'un profil type "membre d'une association" à "collaborateur occasionnel de service public", même si des focus locaux nuancent parfois la perception de cette évolution, rendue possible également par la mise en place, notamment par les EPCI, de chartes du bénévolat* ».

Chaque année, le département organise deux cycles de formation initiale auxquels s'ajoutent une soixantaine de stages et une journée d'étude. Les techniques documentaires, l'accueil et la médiation sont les sujets de formation qui attirent le plus les bénévoles. La médiathèque départementale de la Vendée propose également des formations « à la carte ». Elle diffuse une lettre d'information, dispose d'un portail et d'une bibliothèque professionnelle.

## **Haute-Vienne**

L'agglomération de Limoges regroupe près des deux-tiers de la population départementale de la Haute-Vienne.

60 % des bénévoles de la Haute-Vienne, par ailleurs peu nombreux, ont plus de 65 ans et 40 % entre 18 et 65 ans : 95 % sont des femmes, la plupart en retraite. L'ancienneté moyenne de pratique du bénévolat en bibliothèques est de l'ordre de dix ans.

Une formation de cinq jours tous les deux ans est prévue : il n'est pas obligatoire de suivre cette formation pour diriger une bibliothèque. Une trentaine de bénévoles ont suivi l'un des vingt stages de formation continue prévu chaque année. Ces stages concernent en priorité les techniques documentaires.

La bibliothèque départementale possède un portail documentaire et une bibliothèque professionnelle. Elle diffuse une boîte à outils et un modèle de charte du bénévolat.

## **Guadeloupe**

La Guadeloupe est l'un des rares départements français où aucun bénévole n'est recensé par la bibliothèque du département.

## Dépouillement de l'enquête sur les bibliothèques municipales et intercommunales

### Données générales, synthèse

La mission a proposé aux bibliothèques départementales qui le souhaitent de solliciter entre une et cinq bibliothèques de leur département pour remplir le questionnaire qui forme l'annexe 4.1 et qui était proposé en ligne sous format Forms (Teams).

**90 communes ou structures intercommunales ont répondu** à cette sollicitation et 83 réponses complètes ont été adressées : Aigné (72), Albine (81), Ambert (63), Ardentes (36), Athis-Val de Rouvre (61), Avernès (95), Aube (61), Audenge (33), Auxonne (89), Baron-sur-Odon (14), Bazas (33), Beaumont-sur-Dême (72), Blavozy (43), Bommiers (36), Bouloire (72), Brenne (36), Bretteville-sur-Ay (50), Cajarc (46), Carentan-les-Marais (50), Carignan (33), Castenau-de-Médoc (33), Cazals-Salviac (46), Champs-sur-Yonne (89), Chavanod (74), Collines du Perche (61), Commelles-Vernay (42), Concremier (36), Conflant-Canigo (66), Convergence-Garonne (33), Digulleville (50), Domfront-en-Champagne (72), Déols (36), Dontreix (23), Embrun (05), Entrammes (53), Espinasses (05), Figeac (46), Fontaine-les-Grès (10), Fresnay-sur-Sarthe (72), Gilly-sur-Isère (73), Guécelard (72), Guîtres (33), La Brûlatte (53), La Hague (50), La Roche-de-Rame (05), Limogne-en-Quercy (46), Maine-Saosnois (72), Marcellaz-Albanais (74), Marchésieux (50), Marines (95), Mer (41), Meslay-Grez (53), Moncé-en-Belin (72), Neffes (05), Neulise (42), Noues-de-Sienne (14), Olette (66), Parent (41), Périers (50), Plancy-l'abbaye (10), Pollestres (66), Pont-Hébert (50), Pourrain (89), Rivarennès (37), Roussillon-Conflent (66), Saint-Bonnet-en-Champsaur (05), Saint-Genis-sur-Guiers (73), Saint-Germain (10), Saint-Jean-Saint-Nicolas (05), Saint-Julien-du-Sault (89), Saint-Julien-Mont-Denis (73), Saint-Laurent-les-églises (87), Saint-Lyé (45), Sainte-Mère-Église (50), Sahorre (66), Savigné-l'évêque (72), Scorbé-Claivaux (86), Souillac (46), Tennie (72), Thaon (72), Traînou (45), Val d'Arry (14), Villedieu (84).

Ensemble, ces 90 communes ou structures intercommunales comptent **419 582 habitants, soit 0,62 % de la population française**. Elles sont situées dans **26 départements** (Hautes-Alpes, Aube, Calvados, Creuse, Gironde, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loire, Haute-Loire, Loiret, Lot, Manche, Mayenne, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Orientales, Orne, Sarthe, Savoie, Haute-Savoie, Tarn, Vaucluse, Vienne, Haute-Vienne, Yonne, Val d'Oise) et **9 régions** (Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Île-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur). Douze d'entre elles comptent plus de 10 000 habitants, 21 moins de 1 000 habitants.

Les bibliothèques de ces 90 communes ou structures intercommunales ont un budget cumulé de 1,8 million d'euros dont 740 000 euros de crédits d'achats documentaires, près de 200 000 euros de crédits d'action culturelle. 83 des 90 bibliothèques sont informatisées. Y travaillent 10 agents de catégorie A, 29 agents de catégorie B, 106 de catégorie C et 27 contractuels ; 1 212 collaborateurs occasionnels sont recensés.

### Quelques remarques libres

L'exploitation des réponses libres proposées aux répondants permet de compléter le portrait de groupe des bénévoles.

### **Les bénévoles dans l'organisation**

La plupart des bénévoles sont chargés de tâches liées à l'accueil et à l'ouverture de la bibliothèque, au prêt ou à l'équipement des documents. Chaque semaine, ils passent un nombre limité d'heures à la bibliothèque.

L'utilité des bénévoles est soulignée par les titulaires : « ils viennent en renfort » ; « ils permettent de maintenir la structure ouverte quand l'agent est en formation » ; ils « viennent ponctuellement aider pour des animations », couvrent les livres, assument parfois « la partie administrative et comptable », participent aux animations ou les organisent, « réalisent des accueils de classe ». Le plus souvent, l'existence de plannings réguliers est mentionnée, mais des bénévoles « interviennent ponctuellement », sans horaire, notamment pour du soutien scolaire, ce qui « n'empêche pas un engagement consciencieux ».

Certains bénévoles sont regroupés en une association de type « amis de la bibliothèque ». La difficulté de trouver des bénévoles qui s'engagent est soulignée par plusieurs bibliothèques, phénomène encore amplifié par la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Les limites du recours au bénévolat sont soulignées par les titulaires : « *la bibliothèque gagnerait à bénéficier d'une professionnalisation de son personnel pour faire fonctionner la structure en direction de tous les publics. Une équipe de bénévoles est une richesse mais présente également un caractère de fragilité pour assurer la continuité d'un service public (disponibilité, compétences en animation, bibliothéconomie, etc.)* ».

Dans d'autres cas, les bénévoles ont un rôle plus actif et apparaissent comme des « forces de proposition ». « *Ils permettent de proposer des actions supplémentaires que ne pourraient pas assurer les salariés (ateliers de français langue étrangère, ateliers informatiques personnalisés), voire des actions culturelles ponctuelles (ateliers créatifs, dictée dans le cadre de l'opération « Dix mois dix mots »), ou assurer une co-gestion (lectures dans le cadre de prix littéraires, etc.). Un jeune bénévole (30 ans) assure une maintenance informatique* ».

### **La collectivité et les bénévoles**

Les bibliothèques qui ont répondu à l'enquête notent que, fréquemment, il n'existe aucun lien juridique entre les bénévoles et la collectivité, celle-ci ne prévoyant parfois aucun défraiement. Cet état de fait peut « limiter le souhait de se déplacer » et de se former. D'autres collectivités, en revanche, disent appliquer « la réglementation » au sujet des défraiements kilométriques et de repas ; d'autres pratiquent des forfaits annuels (50 euros, par exemple). Il arrive que l'association de gestion de la bibliothèque reçoive une subvention sur laquelle les défraiements sont prélevés. Dans quelques cas, il est fait mention « d'ordres de mission » signés.

Une assurance est prise fréquemment par la collectivité pour les bénévoles qui sont « déclarés » à l'assureur de la collectivité ; ils sont « couverts en cas d'accident ».

Les bénévoles « *ont la possibilité d'emprunter un véhicule* » ; d'autres bénéficient d'une carte de parking pour garer leur véhicule près de la bibliothèque où ils exercent. L'hypothèse d'une absence générale de contentieux est confirmée. On relève une faible formalisation des liens entre collectivités et bénévoles, certaines collectivités passant des « contrats verbaux » (*sic.*).

### **Activités des bénévoles**

Une grande part des bibliothèques qui ont répondu à l'enquête soulignent que le profil le plus fréquent est une ancienne enseignante de 70 ans : les salariés ou ex-salariés du secteur public sont nombreux.

Les bénévoles actifs répondent à des catégories socio-professionnelles variées : « un clerc de notaire ; un comptable ; une enseignante ; une salariée d'usine ; un cadre aéronautique », répond une bibliothèque.

Les bénévoles actifs mais sans emploi sont en faible proportion. De même, quelques lycéens sont bénévoles.

La question du renouvellement des bénévoles est posée.

### **L'utilité du bénévolat**

« *La présence des bénévoles conditionne l'ouverture de la bibliothèque, trois heures par semaine, dans un village de 500 habitants* ». Cette phrase résume en grande partie la position des bibliothécaires par rapport aux bénévoles.

Le reproche, néanmoins, est fait de « *ne pas prendre de responsabilité* », « *d'avoir une vision passéiste des bibliothèques* ». Pourtant « *le bénévolat est indispensable pour les petites bibliothèques* », mais « *il y a peu de "vocations"* ».

L'équilibre entre bénévoles et agents est parfois difficile à trouver : « *des enjeux différents de ceux de l'agent responsable de la structure qui gère le quotidien et le ponctuel. Fréquence et assiduité sont nécessaires pour être efficace au quotidien : utilisation du logiciel de gestion, connaissance du public, nouveautés, rangement. Les bénévoles ne veulent pas être trop contraintes sur leurs disponibilités. La présence d'un agent permanent les rend moins investies. L'agent a du mal à déléguer aux bénévoles. Parfois, impression d'une motivation autre que celle d'être utile au service public régulier ou aux besoins ponctuels (animations). Les enjeux liés à*

*l'intervention de nos bénévoles dans la structure sont multiples : accompagnement au public (accueil / conseils / prêts / retours), tâches liées au circuit du document (équipement physique des collections), participation aux constitutions de listes d'acquisitions, participation aux animations, participation à la mission de portage de livres à domicile, mission hors les murs, médiation dans le cadre de l'accompagnement du public sur les outils numériques. Nos bénévoles se révèlent indispensables pour le maintien des services offerts au public. Pour autant l'inconstance et l'incompétence intrinsèques à leur statut sont autant d'obstacles à surmonter pour offrir aux publics des services adaptés, et surtout rapidement adaptables aux nouveaux usages. Des questionnements liés à la notion de service public d'une part et à la question de la qualification professionnelle d'autre part font ainsi souvent l'objet d'échanges entre tutelle / bibliothécaires ainsi qu'entre bénévoles / bibliothécaires ».*

La réponse d'une collectivité mérite une citation complète :

*« Leurs souhaits étaient, comme les profils, d'une grande variété. Certain-e-s ne veulent rien changer. D'autres voudraient plus d'autonomie – mais sans contraintes supplémentaires. Quelques irréductibles préféreraient avant la mise en réseau (très peu, heureusement). Dans l'ensemble, nous essayons d'accompagner tous les projets que les équipes ont envie de porter, que ce soit en termes d'action culturelle, d'accueils de groupes, de revitalisation de leur structure (espace jeux, multimédia, etc.). 4 bénévoles ont passé un DU Techniques documentaires (à ma connaissance) et tenté une reconversion professionnelle dans la foulée. Cela a réussi pleinement pour deux d'entre elles, partiellement pour une 3<sup>ème</sup>, et malheureusement échoué pour la 4<sup>ème</sup>. Mais sa situation était particulière : déjà catégorie B dans la fonction publique, elle ne pouvait pas postuler sur des postes de C sauf à démissionner au préalable, et se retrouvait systématiquement, sur les postes de B, en concurrence avec des profils présentant une expérience de gestion des collections bien plus poussée que celle qu'elle a pu acquérir avec un temps de bénévolat limité par une activité professionnelle à temps plein dans un autre domaine que la lecture publique. De façon plus générale : après plus de 15 ans en bibliothèque publique, avec ou sans bénévoles, dont les 11 dernières à la tête d'un réseau en zone rurale, je ne sais toujours pas quoi penser du bénévolat en bibliothèque. Sans eux, nous n'ouvririons que 3 de nos 9 structures, et encore, péniblement. Même la médiathèque tête de réseau bénéficie de leur implication, et il est fréquent que seul leur investissement permette de conserver des conditions d'accueil optimales même en cas de problèmes du côté des effectifs salariés (absences imprévues sur des périodes déjà dégarnies pour cause de congé et/ou formation, par exemple). Par ailleurs, l'ancienneté de certain-e-s dans leurs « fonctions » assure une connaissance et des liens avec les usagers qu'une équipe professionnelle ne pourrait pas égaler. Enfin, la variété des profils et des envies représentées au sein de ces équipes est une vraie richesse pour l'offre documentaire et culturelle du réseau. Pour autant, ils représentent un réel "manque à gagner" en créations de postes de professionnels qualifiés, et une véritable difficulté de gestion au quotidien. Je constate toutes les semaines à quel point mes direction et tutelle n'arrivent pas à prendre en compte la complexité et l'aspect chronophage de la gestion d'une équipe mixte, et aussi nombreuse. (...) Autant de personnalités et de contraintes différentes. Sans aucun lien hiérarchique réel, parfois sans intérêt pour la notion de politique publique, parfois sans la moindre vision collective, parfois sans motivation pour s'adapter aux contraintes (réelles) d'une structure intercommunale ou pour évoluer, parfois dénué-e-s de diplomatie, de patience ou d'intention de respecter une quelconque autorité territoriale, etc. Je ne me leurre pas sur les probabilités d'arriver bientôt ou même un jour à des équipes entièrement professionnelles et en quantité suffisante pour un service public de qualité. Aucun signe dans l'évolution des collectivités, de leurs finances ou de la mentalité des élus ne va dans ce sens. Et quitte à ne pas avoir assez de personnel, il est évident que les bénévoles nous sauvent la mise, et permettent de grandes et belles choses. Pour autant, leur implication massive contribue à une forme de décrédibilisation du métier : très peu d'autres sont exercés aussi massivement par des non-professionnels... »*

De même, celle-ci :

*« La bibliothèque existe depuis 10 ans. Pendant les 4 premières années elle a fonctionné avec 1 seule salariée cadre B à temps plein, puis renfort en 2015 d'une salariée en emploi d'avenir, titularisée cadre C en 2019. En collaboration avec une équipe stable des mêmes 8 bénévoles depuis 10 ans, à laquelle 9 bénévoles sont venu(e)s s'adjoindre au fil des 10 années : profil plutôt jeune (moins de 40 ans), en reconversion professionnelle ou "reconstruction" personnelle (suite à un burn out). [Ces neuf bénévoles] ne sont resté(e)s qu'un ou deux ans : ont trouvé un emploi dans une autre bibliothèque ou repris une vie professionnelle.*

*Actuellement une jeune bénévole dans ce cas-là. Un autre cas spécifique de bénévolat : l'accueil d'un jeune en fragilité sociale (d'abord SDF, puis allocataire RSA) qui venait quotidiennement en tant qu'usager, mais a fini par s'impliquer du fait de ses compétences informatiques. Est toujours présent à la bibliothèque. L'équipe de bénévoles permet de déployer des services au public que l'équipe de salariées n'a pas le temps, voire les compétences, de proposer : ateliers informatiques personnalisés et ateliers FLE. Elle permet en outre un service de meilleure qualité de manière indirecte, en permettant aux salariées de mobiliser pleinement leurs compétences et de développer des actions avec plus de confort : développement de partenariats supposant des temps de réunions (donc le remplacement possible à l'accueil du public), le remplacement également pour partir en formation, la mobilisation sur des actions culturelles plutôt que sur des tâches d'exécution chronophages (rangement, équipement), augmentation des horaires d'accueil du public (25 h hebdomadaires) effectuée certes par les salariées mais avec une garantie de remplacement facilitée, etc. L'accueil d'une équipe de bénévoles au sein d'une équipe salariée et dans le cadre d'un service public, invite à penser cette intégration comme un enjeu démocratique, d'inclusion et de lien social : c'est un groupe d'habitants qui participe à un service public "de l'intérieur" avec la possibilité d'agir sur lui, c'est un groupe de citoyens aux horizons divers qui s'implique et permet une diversité des approches. On peut être loin de l'a priori du bénévole qui pallie une carence budgétaire communale... Quant aux motivations des bénévoles, elles sont plurielles : rencontre, stimulation intellectuelle, découverte d'un métier, faire partie d'un groupe, transmission d'un savoir, d'une compétence... Par ailleurs, la bibliothèque (comme beaucoup d'autres) se caractérise par son caractère "troisième lieu" et la pluralité de ses propositions d'animations qui s'appuient essentiellement sur une dynamique territoriale, la richesse de ses partenariats et des habitants impliqués. Ces modes d'implication se sont déplacés du bénévolat classique vers un nouveau "statut", celui "d'usager impliqué" dont la participation est plus spontanée et ponctuelle. Elle fait écho au mode de gestion de plus en plus transversal et aux attentes des publics orientées vers plus de participatif et de convivialité. La bibliothèque est envisagée comme un lieu ressources, non plus seulement livresques ou matérielles, mais humaines, où chacun a une place, d'égal à égal ».*

Quelques bibliothèques remarquent la faible reconnaissance des élus vis-à-vis des bénévoles. D'autres soulignent qu'il « est difficile de déloger certains bénévoles de 80 ou 85 ans ». « Le bénévolat en médiathèque est une formule intéressante car c'est un investissement de la population pour son territoire local. Mais c'est également un équilibre fragile car en tant que salariée, je suis dépendante de leur bon vouloir. Même s'ils ont signé une charte d'engagement, on ne peut pas les obliger à venir (petits-enfants à garder, parents à soigner, RDV inopinés...). Ceci est bien normal, mais ça me met régulièrement en difficulté pour le fonctionnement au quotidien des deux médiathèques. Il faut toujours être prête à compenser des absences, des faiblesses de compétences (informatiques notamment). Il faut également leur répéter les étapes à effectuer car du fait de leur pratique espacée sur une semaine ou un mois, les automatismes ne sont pas bien acquis. »

Il arrive que certains bénévoles affirment que « *bibliothécaire est un métier* ». D'autres sont « *porteurs d'un lien social* » : « *pour les bénévoles, intégrer l'équipe de la bibliothèque leur permet de participer à la vie de la commune. Ils deviennent à la fois ambassadeurs et relais de la bibliothèque auprès de la population. Ils peuvent également capter ce qui se passe dans la commune et qui pourrait entrer en synergie avec la bibliothèque* ». « *Le bénévolat est indispensable dans notre réseau pour que les bibliothèques existent. Et en plus de faire vivre les bibliothèques, il permet aux personnes isolées (surtout en milieu rural) de préserver le lien social* ».

## Référentiel de la formation initiale de l'Association des bibliothécaires départementaux




Référentiel 2019  
Formation Initiale

**Ce programme est le résultat du travail du groupe Formation de l'Association des Bibliothécaires Départementaux (ABD). Il est basé sur le référentiel proposé en 2005 et remis à jour en 2008 par le groupe alors constitué. Il est aujourd'hui réactualisé dans le but d'intégrer les nouveaux usages.**

Ce référentiel se veut une réponse à la question :  
**Qu'est-ce qu'un bibliothécaire formé dans nos réseaux départementaux de lecture publique ?**  
Il s'agit d'encourager une harmonisation des pratiques et de donner ainsi plus de transparence à celles-ci, afin de faciliter le comptage statistique et l'évaluation, en particulier dans le cadre de la typologie des bibliothèques.

Il s'agit d'une formation de base ; les contenus listés sont ceux qui ont été considérés comme indispensables par les membres du groupe Formation pour donner à un dépositaire une démarche de bibliothécaire. Cette liste constitue donc un socle minimum de connaissances à acquérir pour gérer et faire vivre une bibliothèque de lecture publique.

Le tableau est divisé en 4 grandes rubriques

- Quels services pour quels publics ?
- Quelles collections pour quels publics ?
- Quelles animations pour quels publics ?
- Quel accueil pour quel public ?

Ce choix ne modifie pas fondamentalement la structure du référentiel mais reflète le souhait du groupe de **repositionner les publics au centre de la formation.**

Dans l'idée de l'harmonisation des pratiques, les objectifs listés dans Objectif à atteindre par le stagiaire, de même que les Types de savoir correspondants sont à utiliser tels quels, sans modifications.

Par contre, l'intitulé (thématique) est proposé à titre indicatif : chaque bibliothèque départementale peut donner à chaque intervention le nom qu'elle veut. Il n'y a pas non plus de méthode pédagogique unique adaptée, sous réserve de bien garder à l'esprit qu'un savoir-faire se transmet en « faisant faire » et pas seulement en donnant des explications théoriques.

Ainsi, bien que ce référentiel soit très axé autour des savoirs, il semble indispensable d'infuser au maximum les savoir-faire par le biais des méthodes pédagogiques actives. Des suggestions sont faites dans la colonne Méthode possible.

Enfin, les Exemples d'indicateurs d'application permettront aux référents de secteurs d'évaluer au fil du temps l'efficacité de la formation et son impact sur le travail des équipes.

La liste des contenus ci-dessous ne reproduit pas un déroulement logique obligatoire. Chaque bibliothèque départementale peut rassembler et/ou dissocier des thèmes, assurer la totalité de la formation à la suite ou la découper en plusieurs modules. Certaines thématiques peuvent être déjà traitées dans des formations organisées par ailleurs et ainsi constituer des « modules » à suivre séparément par le stagiaire.

## LISTE DES CONTENUS



**Savoir** : notions théoriques, connaissances, culture générale.

**Savoir-faire** : techniques, capacités, procédures basées sur des méthodes et des outils.  
Ne s'acquiert que grâce à des exercices pratiques plusieurs fois répétés.

### Quels services pour quels publics ?

Objectif à atteindre par le stagiaire	Type de savoir	Thématique	Méthode possible	Exemples d'indicateurs d'application
Connaître les différents types d'aide financière possible pour une bibliothèque publique	Savoir	Aides financières aux bibliothèques : État et Département	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du règlement d'intervention propre au Département</li> <li>- Présentation d'une fiche simplifiée pour la DGD</li> <li>- Visite du site du CNL</li> </ul>	Questions posées, demandes pour projets
Savoir quels sont les rôles et le mode de fonctionnement du Conseil départemental et de la BD	Savoir	Conseil départemental et BD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposé, par le directeur de la BD</li> <li>- Visite commentée</li> </ul>	
Savoir utiliser la BD à bon escient Les services proposés par la BD	Savoir-faire	Relations avec la BD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Services présentés au fil des différents modules (collections, animation, aménagement...)</li> </ul>	Pertinence des sollicitations auprès des BD
Connaître le rôle et les (prérogatives) enjeux d'un élu. Savoir ce qu'est un élu et ses préoccupations, connaître son rôle dans la collectivité locale	Savoir	Élus locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Table ronde avec des élus à la fin de la FI</li> </ul>	Rendez-vous avec les élus

Savoir remplir son formulaire statistique SLL et faire son rapport d'activité	Savoir	Elus locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les stagiaires viennent avec leur formulaire</li> <li>- Participatif avec questions/réponses</li> </ul>	Pertinence des informations renseignées dans le formulaire annuel
Se situer dans l'environnement professionnel : - Savoir que la bibliothèque est un service public - Connaître les différents statuts des bibliothèques - Connaître les rôles et les missions d'une bibliothèque de lecture publique - Connaître l'intérêt du projet de fonctionnement (PCSES)	Savoir	La bibliothèque, service de lecture publique Missions des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposé théorique</li> <li>- Échanges participatifs sur les grandes lignes d'un projet de création d'une bibliothèque</li> </ul>	Avoir identifié le statut de sa bibliothèque (rapport d'activité BD) Connaître le réseau des bibliothèques de son territoire
Connaître les grands principes de la construction budgétaire et son calendrier.	Savoir	Budget		Rapport d'activité
Connaître les normes et les ratios nationaux de fonctionnement et savoir situer sa bibliothèque par rapport à ces ratios	Savoir-faire	Caractéristiques de base et les conditions de réussite d'une bibliothèque de lecture publique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participatif et travaux pratiques à partir des données de chacun</li> <li>- Visite du site de l'Observatoire de la lecture</li> </ul>	Demande d'information sur les statistiques Qualité du cahier des charges au moment d'un projet
Savoir identifier le public réel et potentiel de sa bibliothèque et ses besoins en fonction de l'environnement.	Savoir	La bibliothèque dans son environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail en groupes pour connaître les éléments à prendre en compte pour un diagnostic</li> <li>- Faire découvrir le site de l'INSEE</li> <li>- Géoclip</li> <li>- Jeux de rôle</li> </ul>	Coopérations et partenariats sur le territoire.
Savoir organiser le travail en équipe (répartition des tâches, réunions...)	Savoir-faire	Le travail en équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de la charte du bénévolat</li> <li>- Rédaction de fiche de poste</li> <li>- Jeux de rôle autour d'un projet à organiser en équipe</li> </ul>	Dynamique d'équipe, projets montés, formalisation du travail d'équipe.

## Quelles collections pour quels publics ? \_\_\_\_\_

Objectif à atteindre par le stagiaire	Type de savoir	Thématique	Méthode possible	Exemples d'indicateurs d'application
Savoir qui sont les acteurs de la chaîne du livre (y compris numérique) Connaître les réglementations liées à la bibliothèque (droit de prêt avec la Sofia, prêt de l'audiovisuel...)	Savoir	Économie du livre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visite de sites de libraires indépendants</li> <li>- Visite en librairie</li> <li>- Jeu participatif sur la chaîne du livre</li> <li>- Faire un focus régional</li> </ul>	Achat de livres en librairie quand l'environnement le permet
Connaître les procédures d'échanges avec la BD Savoir sélectionner des ressources documentaires dans les collections de la BD, en fonction du fonds de sa bibliothèque	Savoir faire	Collections et complémentarité des fonds	Exercice pratique dans les magasins et dans les bus, à partir d'un thème	Respect des conventions et des procédures Voir critères de sélection mis en œuvre par la BM
Connaître l'offre en ressources numériques de la BD	Savoir	Collections et complémentarité des fonds	Présentation des ressources et modalités d'accès	Inscriptions des usagers au service
Savoir identifier les étapes du circuit du document	Savoir	Circuit du document dans la bibliothèque	Visite commentée ou jeu	
Connaître la finalité et les critères du désherbage.	Savoir	Désherbage	Exposé à partir d'une sélection de documents	Avoir demandé une intervention de la BDP ou inscription à un stage
Savoir constituer une collection pour le public à desservir	Savoir	Collections d'une petite bibliothèque publique, les différents types de documents : éléments d'une politique documentaire		Voir critères de connaissance de l'édition
Comprendre l'indexation et la cotation des livres courants avec la Dewey Savoir classer les documents sur les rayons en fonction de leur classification (auteurs, cotes...)	Savoir-faire	Indexation, cotation et rangement	Exercices pratiques à partir de documents et dans les rayonnages	Autonomie de la recherche dans les collections de la BD Qualité du classement dans les collections de la BM
Savoir utiliser les outils bibliographiques pour acquérir des collections et renseigner les lecteurs.	Savoir-faire	Outils bibliographiques simples à partir d'une thématique précise : revues professionnelles, bibliographies, catalogue d'éditeurs... Sites de libraires, sites spécialisés, blogs, booktubers	Commande thématique avec une contrainte budgétaire Visite de sites internet et recherches thématiques	Diagnostic des collections par le bibliothécaire référent (diagnostic proposé lors du bilan)
Savoir ce qu'est un catalogue, quelle est son utilité et sa structure Savoir-faire une recherche dans un catalogue	Savoir-faire	Catalogue de bibliothèque	Démonstration et exercice pratique à partir des questions	Qualité du catalogue de la bibliothèque Autonomie de la personne dans la recherche en ligne ou sur tout type de catalogue

## Quelles animations pour quels publics ? \_\_\_\_\_

Objectif à atteindre par le stagiaire	Type de savoir	Thématique	Méthode possible	Exemples d'indicateurs d'application
Connaître les différents types d'animations pouvant être en place en bibliothèque Connaître les ressources de la BD dans ce domaine	Savoir	Animations en bibliothèque publique	Participatif	Un projet d'animation dans l'année qui suit, emprunt d'une exposition ou d'un support d'animation pour la 1 <sup>ère</sup> fois.
Identifier la méthodologie de montage d'un projet d'animation (partenariats et publics ciblés)	Savoir	Montage de projets d'animation	Travaux pratiques et mise en situation	idem

## Quel accueil pour quels publics ?

Objectif à atteindre par le stagiaire	Type de savoir	Thématique	Méthode possible	Exemples d'indicateurs d'application
Accueillir et savoir présenter la bibliothèque, l'équipe et les fonds de la bibliothèque	Savoir-faire	Accueil du lecteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vidéo humoristique sur l'accueil</li> <li>- Participatif : jeux de rôle (présenter les atouts de la bibliothèque en 5 mn)</li> </ul>	Guide du lecteur Site de la bibliothèque, page Facebook
Identifier les outils de communication permettant de faire connaître la bibliothèque et ses activités	Savoir	Promotion de la bibliothèque, signalisation externe, guide du lecteur et règlement intérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation d'outils libres en ligne pour réaliser des outils de communication</li> </ul>	Mise en place d'un guide du lecteur, information bulletin municipal, marque-pages, présence sur les réseaux sociaux...
Connaître les principes de base de l'aménagement d'une bibliothèque publique et savoir quels écueils éviter	Savoir	Aménagement et signalétique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atelier plan</li> <li>- Visite commentée d'une bibliothèque</li> </ul>	Aménagement attractif et évolutif. Aspect visuel (visite sur place) Aménagement/réaménagement de l'espace
Connaître les différents services qu'une bibliothèque de lecture publique est susceptible d'offrir	Savoir	Services offerts (Internet, ...)		Evolution réfléchie des projets de la bibliothèque : travail avec le bibliothécaire référent sur les projets et services
Connaître l'évolution des bibliothèques et la notion de tiers-lieu	Savoir	Evolution des usages culturels	Visite d'une bibliothèque Tiers-lieu	
Savoir analyser et reformuler une demande Savoir adapter la réponse à la demande et au demandeur Savoir utiliser les ressources documentaires de la bibliothèque et de la BD	Savoir-faire	Accueil et orientation du lecteur	Participatif et actif - Exercices pratiques indispensables	Qualité et pertinence des réservations

## Exemples de formations

### Formation de base des BD :

Dans les Deux-Sèvres, « l'objectif de la MDDS est d'avoir un bibliothécaire ayant suivi la formation de base « gestion d'une bibliothèque » de six jours par bibliothèque (un jour de présentation, deux modules de deux jours à un mois d'intervalle et un jour de bilan et présentation des organismes professionnels). Il s'agit du premier segment dans tout un parcours professionnalisant qui s'appuie sur un référentiel de compétences et de connaissances (« cycle » de trois formations de base). La responsabilité pédagogique de cette formation est assurée par une intervenante extérieure (statut d'indépendante s'appuyant sur une société de portage salarial) et a fait l'objet d'une consultation. Les objectifs visés sont la capacité de gérer et d'animer une bibliothèque au quotidien, en relation avec la BD, et, dans ce cadre, d'être capable d'adopter une démarche professionnelle quel que soit le statut du stagiaire (salaré ou bénévole). Le contenu aborde le contexte des bibliothèques (service public, développement local...), les évolutions de la société et des bibliothèques (bibliothèque 3<sup>e</sup> lieu), les missions documentaires et non-documentaires d'une bibliothèque (outil de gestion des collections...), l'accueil des publics, l'aménagement d'une bibliothèque et la présentation des collections (attractivité de la bibliothèque), la MDDS comme partenaire privilégié et les autres partenaires des bibliothèques, les rôle et statut au sein d'une équipe. Les publics concernés sont les bénévoles ou salariés débutants ou avec une expérience de terrain et les personnels bénévoles et salariés ayant une formation initiale de plus de dix ans.

En Dordogne, la formation initiale est composée de six modules : introduction, espaces et publics, collections (deux parties), animation culturelle et numérique et catalogage, soit dix jours. Elle est complétée par un stage pratique de deux jours et une journée de bilan. Bien que longue, cette formation n'a pas de caractère diplômant.

Le stage « ABC », proposé par la bibliothèque de la Drôme, comprend neuf jours de formation en trois sessions.

Dans les Pyrénées-Orientales (mais aussi dans les Landes), le stage est composé de trois modules de deux jours chacun : usages, enjeux et missions, publics ; accueillir les publics, travailler en équipe, animation, les partenariats, la communication, évaluer et rendre compte de l'activité ; équipement des documents, visite d'une médiathèque, la bibliothèque connectée et les ressources numériques.

Une formation de base de six à douze journées est aussi proposée dans l'Hérault : les bibliothèques en France ; les publics, les usages et les services de la bibliothèque ; la chaîne économique du document ; le catalogue et la recherche documentaire ; l'animation en bibliothèque ; valoriser la bibliothèque.

En Lot-et-Garonne, la formation de base « Découvrir l'organisation et la gestion d'une petite bibliothèque » est destinée aux bibliothécaires bénévoles et salariés du réseau. Elle est reconduite chaque année et étalée sur huit journées (rôle, missions, budget et moyens d'une petite bibliothèque municipale ; présentation de la BDP ; l'accueil du public ; les acquisitions ; indexation Dewey et classement ; bibliothèques et internet ; économie de la chaîne du livre ; bilan du stage) : elle est dispensée par des membres de l'équipe de la BD et se déroule dans les locaux de la médiathèque départementale (salle dédiée) et dans différentes bibliothèques du réseau, ce qui permet de découvrir des fonctionnements et des organisations variés ». En 2016, la formation de base de la BD a été suivie par 16 salariés et 74 bénévoles.

Le département voisin du Lot a fait le choix d'organiser un cycle de formation de cinq jours à Cahors, sur le site principal, et un autre à Saint-Céré, à la bibliothèque annexe : chaque cycle doit être suivi en totalité ; deux personnes par bibliothèque peuvent s'y inscrire.

En Vaucluse, le cycle dure huit jours, répartis en deux sessions. Savoie-biblio le propose en trois modules (enjeux et missions ; collections et publics ; travail en équipe) de deux jours chacun et une journée de synthèse, l'ensemble étant répété dans les quatre sites d'Annecy, de Chambéry, de Tarentaise et du Chablais.

La médiathèque du Jura a fait le choix d'organiser une formation de base courte (quatre jours), mais de publier et de mettre à disposition un très grand nombre d'éléments constituant une sorte de vademecum. Dans le Bas-Rhin, une organisation de la formation de base dans les bibliothèques est possible. De même, dans le Calvados, la formation de base est courte (quatre jours), mais chaque bénévole s'engage à suivre au moins cinq stages dans les trois années qui suivent la participation au cycle initial.

En Indre-et-Loire, il est souhaité que « dans chaque équipe, deux personnes au moins aient suivi [le cycle de formation de base] pour que la bibliothèque fonctionne au mieux ». Par ailleurs, il est nécessaire que toute personne qui contribue à la vie de la bibliothèque suive le « Sésame ». Le « tronc commun » est composé de trois modules de trois jours à suivre dans une durée maximale de trois ans (« Sésame », porte d'entrée au monde des bibliothèques, puis « gérer et développer des collections » et « gérer l'activité de la bibliothèque et des publics »).

Dans la Loire, un consultant, qui s'est spécialisé, propose une « formation de base » en cinq jours consécutifs. On retrouve cette organisation dans le Doubs, en deux modules de 5,5 jours au total.

### **Formations thématiques des BD :**

La formation constitue l'une des missions essentielles de la bibliothèque départementale de la Nièvre. Elle permet de donner aux salariés comme aux bénévoles, les moyens d'assurer un service de qualité et de contribuer à la satisfaction des publics. Chaque année, la bibliothèque départementale propose un programme de formations thématiques qui permet d'actualiser et d'approfondir ses connaissances. Ces formations dispensées par des professionnels, s'adressent en priorité aux personnels des bibliothèques de la Nièvre, salariés et bénévoles ; et parfois, dans la limite des places disponibles, à leurs partenaires.

En Seine-et-Marne, la médiathèque départementale « propose ainsi tout au long de l'année des formations destinées aux salariés ou bénévoles des bibliothèques et autres acteurs de l'éducation, de la petite enfance, du champ social, engagés dans un projet de lecture publique : collections, action culturelle, technologies de l'information et de la communication et gestion de bibliothèque, (...) formations autour des enjeux liés à l'éducation des jeunes et à la citoyenneté ».

Dans les Pyrénées-Orientales, « il y a, dans les 159 bibliothèques du département, 146 agents titulaires (parfois à temps incomplet) et plus de 200 bénévoles. Les formations proposées par la médiathèque départementale s'adressent, par conséquent, à un public potentiel de près de 400 personnes. À ces formations dispensées à la médiathèque départementale, s'ajoutent les journées passées par les « référents de territoires » dans les zones dont ils ont la charge (65 journées en 2018), journées pendant lesquelles ils mènent une action d'information et de formation. »

Typologies de bibliothèques<sup>150</sup>

Catégories ADBDP	Bibliothèques			Points lecture	Dépôts
	Niveau 1 (1)	Niveau 2	Niveau 3		
<b>Guide ADBDP</b>	Bibliothèques		Bibliothèques relais	Autres dépôts tous publics	
<b>Rapport SLL</b>	Bibliothèques municipales		Relais	Antennes	
Crédits d'acquisition tous documents	CB1x1 2 € / hb	CB2x1 1 € / hb	CB3x1 0,50 € / hb	Deux ou trois critères du niveau 3 sont respectés	Moins de deux critères du niveau 3 sont respectés
Horaires d'ouverture	CB1x2 12 h / sem	CB2x2 8 h / sem	CB3x2 4 h / sem		
<b>Personnel</b>	CB1x3 1 agent de catégorie B fillière culturelle / 5 000 hb 1 salarié qualifié 2 000 hb (2)	CB2x3 1 salarié qualifié (3)	CB3x3 Bénévoles qualifiés (4)		
<b>Surface</b>	Local réservé à usage de bibliothèque				
	CB1x4 0,07 m <sup>2</sup> / hab Puis, au moins 0.015m <sup>2</sup> /hab au-dessus du seuil de 25000 habitants 100 m <sup>2</sup> minimum	CB2x4 0,04 m <sup>2</sup> / hb Puis, au moins 0.015m <sup>2</sup> /hab au-dessus du seuil de 25 000 habitants	CB3x4 25 m <sup>2</sup>		

1. Les bibliothèques de niveau 1 correspondent aux normes de l'État : surface (dotation générale de décentralisation), crédits d'acquisitions (CNL).

2. DUT ou DEUST Métiers du livre, titre d'auxiliaire de bibliothèque de l'ABF, BEATEP médiateur du livre ou cycle de formation de base dispensé par une BDP. Un plein temps par tranche de 5 000 habitants ou, pour les villes de moins de 5 000 habitants, un temps plein de 4 000 à 4 999 habitants, un mi-temps de 2 000 à 3 999 habitants, un tiers-temps en-dessous de 2 000 habitants.

3. DUT ou DEUST Métiers du livre, titre d'auxiliaire de bibliothèque de l'ABF, BEATEP médiateur du livre ou cycle de formation de base dispensé par une BDP. Un plein temps à partir de 5 000 habitants, un mi-temps de 2 000 à 4 999 habitants, un tiers-temps en-dessous de 2 000 habitants.

4. Titre d'auxiliaire de bibliothèque de l'ABF ou cycle de formation de base dispensé par une BDP.

<sup>150</sup> Cette annexe est fondée sur l'ancienne typologie définie conjointement par l'Association des directeurs de bibliothèques départementales et le ministère de la culture en 2003.

Une nouvelle typologie des bibliothèques peut être appliquée depuis 2019. On consultera, à cet effet, le site internet de l'Association des bibliothécaires départementaux : <https://www.abd-asso.org/documentations/une-nouvelle-typologie-pour-les-bibliotheques/>. Cette nouvelle typologie ne fait plus état des diplômes professionnels des personnels de la documentation.