Zeitschrift: Nachrichten / Vereinigung Schweizerischer Bibliothekare, Schweizerische Vereinigung für Dokumentation = Nouvelles / Association des Bibliothécaires Suisses, Association Suisse de Documentation

Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Bibliothekare; Schweizerische Vereinigung für Dokumentation

Band: 49 (1973)

Heft: 6: Die Öffentlichkeitsarbeit der Bibliotheken

Artikel: "Public relations" et formation : quelques remarques et suggestions

Autor: Berlincourt, Alain

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-771090

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

'Public relations' et formation. Quelques remarques et suggestions

par *Alain Berlincourt,* Bibliothèque militaire fédérale, Berne

Jacques Boulenger, critique, historien et romancier français, notait il y a une quarantaine d'années: «. . . j'avais songé un instant en 1910 à redevenir bibliothécaire (ce n'est qu'un métier, et mieux vaut la liberté et les chroniques; mais de tous les métiers, c'est le plus délicieux).» Un métier, c'est-à-dire selon Littré l'«exercice d'un art mécanique» (cordonnier, ferblantier)? On remarquera deux points, la restriction tout d'abord, «ce n'est qu'une métier», et ensuite ce correctif apporté tardivement, «le plus délicieux». Au milieu de tout cela il y un mot qui doit nous faire frémir, le mot «liberté», opposé au «métier de bibliothécaire», prison dorée peut-être, mais prison tout de même.

Plus récemment, un directeur de bibliothèque, très en vue il y a quelques années encore, me dit un jour: «Bibliothécaire, à 95% c'est de la routine.» Que penser de tout cela? Cette vision des choses ne manque pas, du moins à première vue, de pertinence; de surcroit, elle est exprimée par des personnes d'un mérite incontestable. Pourtant cette vision *traditionnelle,* l'est dans le mauvais sens du terme; c'est à elle que nous devons tant de déboires quotidiens, les critiques souvent acerbes des libraires, l'incompréhension agacée des économistes, la suspicion des politiciens et le désintérêt du grand public.

Au contraire, être bibliothécaire, nécessite une *disposition de l'esprit particulière.* Si elle fait défaut, on n'a pas sa place dans une bibliothèque. Sans une certaine philosophie, une certaine *foi* en notre travail, nous avons effectivement à faire à un «métier», mais un des plus exécrables, n'en déplaise à l'éminent coéditeur de Rabelais! Et si le 95% du travail consistait en routine, ce métier serait l'apanage de personnes bien insignifiantes. Or, au milieu du cannibalisme économique et des agitations idéologiques déplaisantes, les bibliothèques ont pris une importance *accrue:* A tous les échelons et quelle que soit leur particularité, elles ont une MISSION qu'elles n'ont jamais connu auparavant – du moins pas dans de telles proportions – un *rôle sociologique primordial et, sur le plan technique,* elles ont l'effet d'un catalyseur; elles ne livrent pas de l'information brute, en vrac, mais de l'information spécifique, adaptée aux besoins des lecteurs. Garantes de certaines valeurs incontestées, les bibliothèques déploient une activité qui se distingue par son *objectivité.* Les bibliothèques ne peuvent être concurrentielles que par la sûreté et la précision de leur information. Elles ne sauraient être uniquement tournées vers le passé, le présent doit faire figure de préoccupation constante, de même que l'évolution future.

Vues sous cet angle, les bibliothèques d'aujourd'hui ne correspondent pas du tout à l'image que s'en faisait Jacques Boulenger. Certes, elles avaient du charme, ces bibliothèques du début du siècle: Peu sollicité par des lecteurs, on avait le temps de s'adonner à des travaux personnels. Mais aujourd'hui? Les bibliothèques ne sont pas des prisons, des «boîtes», ce n'est pas l'industrie, ni l'administration. Les bibliothèques, du moins celles qui échappent à des considérations politiques, confessionnelles, économiques, c'est-à-dire la plupart, ASSURENT LA LIBERTE D'INFORMATION et la profession de bibliothécaire est avant tout une *profession libérale*. Il est vrai que l'indépendance ne se situe pas sur le plan social, mais sur le plan du travail. Par l'intérêt que l'on manifeste pour *son* domaine, par l'élan qui nous porte à entreprendre des travaux gigantesques dont nous ne verrons jamais la fin, par notre disposition à accomplir des tâches menues et souvent ingrates avec le sourire et le souci du travail bien fait, nous nous tenons à égale distance de l'économie privée et de l'industrie d'une part et de l'administration d'autre part. Nous leur empruntons un certain nombre de conceptions, de techniques, de trucs, mais nous gardons notre indépendance par l'aspect particulier de notre activité.

Dans ces conditions, il ne saurait être question de métier, mais d'une profession bien déterminée, passionnante pour le uns, insupportable pour les autres. Et les bibliothèques sont assurées du plus bel avenir . . . pour autant que . . .

Qu'en est-il en réalité? Trop longtemps les bibliothèques ont vécu repliées sur elle-mêmes, elles se sont laissé trop souvent assimiler à des administrations. A l'époque où pratiquement tout est remis en question, elles sont en butte à des attaques et à des critiques fondées, il faut l'admettre. La profession, libérale par essence, a sombré dans la routine et le bibliothèques, marquées par leur passé prestigieux, se sont complues dans la stagnation. Après l'essor donné par Panizzi et quelques autres novateurs de génie, gêné par les guerres et les crises économiques, on s'est contenté de faire du travail – quelquefois admirable il est vrai – en vase clos, sans tenir compte des réalités extérieures. Au siècle de l'information et de la publicité, les bibliothèques n'ont pas su se faire entendre! Et les avocats, tel Jules Ferry († 1893) se font rares; voit-on un homme d'état d'aujourd'hui s'exclamer: «Quand vous aurez tout fait pour les écoles et rien pour les bibliothèques, vous n'aurez rien fait du tout!» – Peut-être a-t-on été un peu trop imbu de sa propre science . . . Il y a donc eu des *erreurs,* imputables aux bibliothécaires eux-mêmes. On n'a pas su voir les changements qui se préparaient: Le rôle du bibliothécaire a changé au cours des années, la conservation et l'érudition ont perdu de leur importance au profit d'une information brève, rapide, limitée, souvent insatisfaisante. D'autres facteurs sont intervenus, par exemple le temps disponible: Des lecteurs impatients, superficiels, désireux de s'en tirer à bon compte d'un côté, et des bibliothécaires bousculés en face.

Entre le rôle imparti aux bibliothèques d'aujourd'hui et ce qu'elles sont en réalité, il y a un décalage. Il en est de même pour le personnel attaché à nos institutions qui ne peut assumer ses fonctions, parce que la formation, le temps et les moyens font défaut. En fait les institutions et leur personnel sont sur la défensive. Comment assurer aux bibliothèques une efficacité supérieure, comment accorder au personnel le temps nécessaire à un travail continu, comment décharger le personnel entretenant des relations publiques pour qu'il puisse se tenir au courant, se former, se recycler? Voilà la question.

1. *Il faut repenser le système bibliothéconomique.* Puisque les bibliothèques répondent à d'autres besoins que jadis, elles doivent disposer de moyens appropriés. IL FAUT GAGNER DU TEMPS. Par tous les moyens il faut tâcher de réduire la part administrative dans les occupations quotidiennes, et cette part doit si possible être standardisée au point de pouvoir être exécutée par des machines. Réduire autant qu'on peut les clapotis dactylographiques. Un jeu de formules bien constitué, des lettres programmées pour la correspondance de routine, limiter les manipulations des livres et documents à un minimum, voilà ce qui est nécessaire. Il y des spécialistes rompus à ce genre de problème, pourquoi ne pas les charger d'études? Trop longtemps on s'est imaginé que le personnel des bibliothèques était de la main d'œuvre bon marché et plutôt que d'acheter la moindre machine, on préférait faire perdre du temps au petit nombre de personnes disponibles. L'époque des économies de bouts de chandelle est révolue. Sans retour. Qu'on se le tienne pour dit.

Le public, le plus souvent, est pressé, il exige un faisceau de renseignements aussi dense que possible, à la minute, si possible du travail «prédigéré»: Surtout qu'on ne lui demande pas d'efforts particuliers; consulter un catalogue, établir soi-même une bibliographie, rechercher soi-même les renseignements que l'on désire? C'est trop pénible. Pourquoi alors ne pas préparer des documentations spéciales pour les cas de routine, à proximité de la standardiste, au guichet de prêt, à disposition de la salle de lecture? Pour quelques francs il est possible d'indiquer les heures d'ouverture dans l'annuaire téléphonique; de cette manière on évite des centaines d'appels téléphoniques inutiles. Dans les bibliothèques, il ne s'agit pas de tuer le temps, mais d'en gagner pour des travaux importants qui ne peuvent être réalisés sans ces rationalisations à tous les degrés. Il faut ménager les forces dont on dispose pour du travail «rentable».

En d'autres termes, il faut revoir les *structures* de chaque bibliothèque, de chaque service, établir un plan de réorganisation souple, puis un ordre d'urgence, prévoir les difficultés d'organisation. Cela exige du courage, du sens critique, de la clairvoyance. L'analyse une fois faite, il est indispensable de réunir les éléments nécessaires à la réussite, or le point déterminant, c'est *l'attitude et la qualification du personnel.*

2. Il faut revoir les critères de recrutement. Qu'il s'agisse de l'engagement de personnel régulier ou du choix de stagiaires, nous faisons non seulement fausse route, mais nous courons à notre perte! Le plupart de nos institutions compte un certain nombre de collaborateurs irremplaçables: Magasiniers, photographes, relieurs, chefs du prêt ou de l'information, chargés des périodiques, du prêt interurbain ou des recherches bibliographiques, etc., ils sont prodigieux, par leur abattage, leur flair, leurs connaissances, leur coup d'œil infaillible. Pourquoi sont-ils si rares, si peu ou si mal entourés? Qu'on veuille pour une fois examiner de plus près leur formation initiale. Etaient-ils au départ prédestinés à faire carrière dans des bibliothèques? Sans vouloir faire affront aux bibliothécaires qui ont bravement suivi la filière normale, je mettrai en doute non pas la formation reçue, mais *les critères de recrutement et la motivation qui pousse les gens à travailler dans une bibliothèque.* Ce ne sont pas tant les diplômes ni le savoir théorique qui font la valeur d'un collaborateur, mais sa *disponibilité* et son pouvoir d'absorption qui lui permet d'accepter un certain nombre de tâches ingrates. Que faire avec des collaborateurs peu enclins à payer de leur personne, difficiles de caractère, renfermés, chagrins, peu coopératifs? Sans enthousiasme, il ne se fait rien de bon. Si l'on veut vraiment améliorer à la base l'activité des bibliothèques, une mesure s'impose: *Faisons appel à des psychologues,* utilisons des tests éprouvés, éliminons sans pitié ces «candidats» qui cherchent un 'job' bien rétribué et de tout repos, sachons repérer des personnes d'autre formation, valables du point du vue caractériel et par certaines de leurs qualifications et offrons-leur la possibilité de se recycler. Et prêtons davantage d'attention à certaines remarques du personnel chargé de la formation de stagiaires; leur irritation n'est pas toujours gratuite.

3. Il faut améliorer la formation des stagiaires et mettre en place un système de formation continue pour l'ensemble du personnel. Concernant les stagiaires, des progrès remarquables ont été atteints au cours de ces dernières années. On est sorti d'une situation figée et au fur et à mesure que l'on avance, des améliorations sont apportées à cette formation, longtemps trop théorique et pas assez adaptée aux réalités propres à chaque bibliothèque. Mais il reste beaucoup à faire. On a offert aux stagiaires la possibilité d'exprimer leurs vœux et leurs critiques. On en tient déjà compte. Prêtons l'oreille maintenant au personnel formateur, il a beaucoup de choses à nous apprendre au sujet de la *mentalité* des stagiaires, de leur intérêt, de leur engagement, de leur contribution future à l'essor des bibliothèques. Je pense, pour ma part, que le taux d'échecs aux examens, d'abandons au cours de la formation est trop faible. Trois mois à l'essai ne suffisent pas. La mollesse que l'on observe un peu partout est de mauvais augure. Bref, une sélection plus rigoureuse me semble nécessaire, mais ce n'est que progressivement que l'on y parviendra.

Quant à la formation du personnel engagé à plein temps, elle exige de profonds changements. Si l'on veut obtenir une participation active de la part

de ses collaborateurs, il faut créer les conditions indispensables. Au départ, le «climat» régnant dans nos institutions doit être favorable à une collaboration étroite; il importe d'*entretenir l'enthousiasme et la disponibilité* de ses meilleurs éléments et de pousser les autres à les suivre; à cet égard, il est fatal de confiner ses collaborateurs dans une activité trop exiguë, de les «enterrer» en quelque sorte, de les «condamner» à certains travaux, sans leur accorder un peu de variété dans leurs occupations professionnelles; il faut *gagner la confiance* de ses collaborateurs et la *conserver,* faire appel à leurs connaissances particulières, à leur sens critique; enfin, songeons à leur donner le sentiment qu'ils ne sont pas de simples rouages d'un grand mécanisme, sans importance. L'activité au sein d'une bibliothèque doit *contribuer à l'épanouissement* de l'individu, sinon ce travail devient moralement insupportable ou entraîne une résignation fâcheuse.

De surcroît, *certains écueils d'ordre structurel* sont à éviter. Souvent l'administration d'une bibliothèque (secrétariat ou comptabilité) forme un obstacle majeur au sein de l'institution: Un fossé la sépare de la partie bibliothéconomique et technique et les points de vue ne sont pas toujours conciliables. Il en résulte des heurts, des difficultés souvent évitables, des ralentissements fort regrettables. Uniquement la distribution et le traitement du courrier peuvent créer des frictions et du mécontentement. Les services techniques se plaignent aussi d'être délaissés ou de n'avoir aucune audience. Ces situations fâcheuses vont à l'encontre de toute formation. Les gestionnaires ne doivent en aucun cas former un écran. Dans le cas contraire, l'essor de la bibliothèque est compromis.

Si l'on veut engager le personnel de bibliothèque dans un cycle de formation continue, on fera bien de tenir compte d'un certain nombre de points délicats: Ainsi, la formation continue devra se développer peu à peu, afin de ne pas paralyser les différents services. En raison des remplacements à envisager, la composition du personnel sera organisée de telle sorte que les éléments soient interchangeables, solution qui ne peut être envisagée que si la collaboration est bonne aux différents échelons de la hiérarchie et au sein du même service. Ce processus progressif ne saurait en aucun cas être interprété comme une discriminination, il est le fruit d'une collaboration véritable. En contre-partie de l'effort consenti par le personnel, il faut prévoir des récompenses variées, mais réelles. A cet égard, l'industrie privée, plus souple, nous indique la voie. Des primes accordées pour des améliorations, suggestions intéressantes, efforts particuliers, stimulent. En revanche, les promotions salariales sont nettement contestables, parce qu'elle créent plus facilement des jalousies.

La formation continue au sein de la bibliothèque est un travail en plusieurs étapes qui a pour base l'information régulière du personnel; multiforme, elle ne consistera pas seulement en communiqués et rapports, mais en échanges de renseignements, puis, on favorisera la prise de conscience des problèmes

attachés à chaque fonction en faisant voyager ses collaborateurs de service en service, afin qu'ils acquièrent une vue d'ensemble. Dans une seconde étape on permettra à ses collaborateurs de s'entretenir avec des collègues d'autres bibliothèques chargés du même travail. Des colloques et séminaires, l'échange d'information, des visites réciproques, l'information et l'instruction communes faisant suite à des expériences étrangères forment l'essentiel de cette seconde étape. Une troisième phase consistera en l'échange de personnel de bibliothèque à bibliothèque, honneur dévolu à des personnes particulièrement méritantes. Enfin, l'organisation de cours de perfectionnement couronnera l'effort de formation continue. A cet échelon, la lecture de littérature scientifique et technique sera nécessaire, sans quoi la fréquentation de cours et de conférences demeurera peu efficace.

Une fois que cette formation aura été menée à chef, on se préoccupera du maintien du niveau obtenu en procédant à un recyclage à intervalles réguliers. Toutefois, n'oublions pas que cette activité ne concerne *pas seulement des individus, mais des services entiers,* on prendra donc soin de former des équipes, pour éviter toute tension. Il est clair que l'*on aura recours à des psychologues* pour la mise au point de ce programme collectif. En effet, si l'on a commis l'erreur d'abandonner le personnel à son sort dans le passé, il faut éviter un autre travers, celui de tout bouleverser et de provoquer le mécontentement au sein du personnel en voulant trop bien faire. Voilà pourquoi il faut s'attacher des spécialistes, car la formation continue est semée d'embûches.

4. La formation du personnel en vue des relations avec le public. On sous-estime généralement l'ampleur des public relations. En fait, très peu de services échappent à un contact quelconque avec des tiers, car ces rapports vont de la communication téléphonique, de la correspondance avec des utilisateurs ou des fournisseurs, de rapports avec d'autres institutions aux contacts avec les autorités et la presse. Ce ne sont pas uniquement les services de prêt et d'information qui sont concernés, ni les surveillants des salles de consultation et de lecture. Or, tous ses services partagent un sort plutôt périlleux, ils créent l'*image* que l'on se fait de la bibliothèque. Et l'opinion n'est pas tendre. On ne jugera pas la bibliothèque par la richesse de ses fonds de prime abord, ni par le soin apporté à la constitution des catalogues, mais par l'*accueil.* Une voix désagréable au téléphone, de l'hésitation, des noms estropiés, des quiproquos et la bibliothèque est jugée défavorablement. Il suffit d'un employé rogue au prêt et l'on fuira la bibliothèque; un cerbère à la salle de lecture et salle reste vide; quant aux magasiniers, ils ne doivent pas avoir le sentiment d'être des employés de seconde zone, sinon leur nonchalance ou leur mauvaise humeur anéantissent les plus beaux projets du monde. Par conséquent, on prendra garde de créer une ambiance favorable dans ces secteurs en y plaçant, sans doute après avoir consulté un psychologue spécialisé, *un groupe de collaborateurs formant une équipe unie, compétente, à même de se*

relayer. Des gens équilibrés, serviables, ayant le contact facile, curieux, passionnés par leur mission d'ambassadeurs. Cette équipe frappera par sa *disponibilité*. Elle aura parfaitement compris son rôle qui ne consistera pas seulement en diverses tâches bureaucratiques, mais surtout en un travail d'éducateur et d'animateur: *Il s'agit de former les lecteurs, de les guider, de les amener à se servir des catalogues et à consulter les ouvrages de référence*. Le «guichet» n'est plus un obstacle, une séparation entre deux mondes. L'affluence ne doit pas gripper le mécanisme, grâce à une répartition des tâches. C'est la *mobilité* qui prime. A la salle de lecture, voire ailleurs, on prendra soin de ne pas mettre des gens incompétents ou ennuyés. Plutôt alors passer à un contrôle par TV en circuit fermé, afin de permettre au surveillant – qui sera en fait un conseiller – de circuler.

Comment les former par rapport au reste du personnel? Leur travail préparatoire et leur activité se fera en étroite collaboration avec des psychologues, dans le cadre de ce que les Allemands appellent «*Benützerstrategie*» et «*Benützerforschung*». S'il faut disposer de connnaissances vastes dans plusieurs domaines (culture générale, utilisation des catalogues et ouvrages de références, connaissance des fonds propres et de ceux d'autres bibliothèques), il faut également comprendre le lecteur qui souvent s'exprime mal, qui est imprécis et qui, par ses maladresses, entraîne des kilomètres de parcours inutiles et des recherches vaines. Si on mène l'utilisateur à prendre conscience des problèmes qu'il pose, par conséquent, si l'on entame le dialogue avec lui, il est probable qu'il se montre bien intentionné par la suite. Une maxime devrait orner nos institutions: *Un lecteur ne doit jamais quitter une bibliothèque les mains vides*. Une indication quelconque, une adresse, une coupure de journal ou une photocopie suffisent quelquefois.

J'ai dit plus haut qu'il fallait gagner du temps pour entreprendre des tâches importantes. J'insiste: *L'information quotidienne* du personnel chargé des relations avec le public exige du temps: Survol des journaux, lecture de revues spécialisées, connaissance des nouvelles parutions et des derniers achats, travail bibliographique pour se maintenir en forme, voilà qui exige du temps . . . et du personnel en nombre suffisant! Qu'on n'aille pas demander un effort supplémentaire à un personnel accablé de travail, c'est inutile, voire dangereux. Pourtant n'est-il pas désagréable de voir tout à coup surgir des lecteurs mieux informés que le personnel chargé de leur répondre? Dans ce genre d'activité, l'information quotidienne – 1 heure? – fait partie intégrante du travail. On *sait* ce qui se passe à l'acquisition, dans le catalogage, aux périodiques, à la reliure, on *domine* la situation et de ce fait on perd peu de temps en raison de l'efficacité accrue. Par rapport au reste du personnel, les collaborateurs engagés dans le secteur «contacts avec le public» disposeront non pas d'une formation différente, mais plus poussée, plus intense. *Il faut être à tout prix à la page*. La formation doit partir de cette donnée.

Et que deviennent les public relations avec l'utilisation d'ordinateurs? Elles se transforment, certes, selon l'usage des machines. Admettons que l'ordinateur se charge de toutes les opérations concernant le prêt, y compris les réclamations et les statistiques. Il en résultera qu'un certain nombre de personnes seront déchargées de travaux fastidieux et elles feront autre chose. Mais l'information? Elle demeurera d'une façon ou d'une autre et il faudra, bon gré mal gré, conseiller et guider un nombre variable de lecteurs. Et si les catalogues ont été confiés à des ordinateurs? Ils fourniront certainement une foule de renseignements intéressants. Rendront-ils néanmoins tous les services qu'on leur demande? Il est bien probable qu'à un certain moment l'on ait recours au spécialiste, seul capable de distinguer les titres indispensables, capitaux, la «relevante Literatur»; et il faudra habituer le public à se servir des machines. Quand on voit combien de pannes de machines à photocopier sont dues à des erreurs de manutention – même avec un seul bouton –, on va au-devant de belles désillusions . . . Les ordinateurs déplacent les problèmes; quant à les résoudre?

Il y a un autre aspect des public relations qui n'a pas été abordé, le problème de la *correspondance*. La présentation, la qualité du papier, l'en-tête importent davantage que l'on ne croit généralement, du moins on aurait intérêt à éviter une comparaison par trop défavorable par rapport à l'industrie privée. Un point retient mon attention particulière, le *ton* donné aux lettres et le *style:* Les bibliothèques devraient avoir la coquetterie d'envoyer des missives bien tournées, témoignant d'une certaine «culture», du niveau de l'institution.

5. Mesures à prendre. Lorsqu'on perce un tunnel, on attaque la montagne des deux côtés à la fois. Il en va de même dans la question qui nous préoccupe.

a) Il faut créer une *prise de conscience* (Bewusstseinsbildung) parmi les bibliothécaires. Parallèlement, il est nécessaire d'étudier les différents aspects de la formation et des public relations au niveau des bibliothèques, avec toutes les difficultés que cela comporte.

b) Le Comité de l'A.B.S. devrait charger une commission ad hoc d'élaborer un modèle de formation applicable sur le plan national[1]; ce plan directeur serait assez souple pour s'appliquer à tous les types de bibliothèque et à l'ensemble du personnel travaillant dans les bibliothèques.

Une fois mis au point et adopté par le Comité, ce plan serait proposé aux

[1] L'engagement de spécialistes en organisation bibliothéconomique et de psychologues est du ressort de l'organisation faîtière; cette mesure, indispensable en vue d'une planification sérieuse, devra être prise de concert avec les groupes de travail.

différents types de bibliothèques et au personnel, afin d'obtenir leur assentiment.

Le détail, la coordination, la mise en application progressive seraient confiés aux groupes de travail tels qu'ils existent déjà[2].

Conclusion

Cette contribution, trop vague pour les uns, utopique pour les autres, a été rédigée dans un but précis: Lancer un certain nombre d'idées, dans l'espoir de provoquer une discussion allant au-delà des palabres et aboutissant à des REALISATIONS. A cet égard, les efforts entrepris par différentes organisations et groupes, ces dernières années, sont prometteurs: Le travail admirable du Service Suisse aux Bibliothèques, de la SAB et des bibliothèques de culture générale est encourageant; l'activité déployée par certaines bibliothèques, la collaboration enthousiaste de jeunes et l'abnégation, le sens civique prouvés par des aînés, directeurs ou non, nous ouvre de belles perspectives. La voie est tracée, il s'agit maintenant d'aplanir des difficultés initiales et de s'engager résolument. Le chemin sera long, mais le résultat ne se fera pas attendre.

[2] Les petites bibliothèques, gérées par une ou quelques personnes seulement, ne doivent pas être laissées pour compte. Des programmes adaptés à leurs possibilités sont à prévoir. Le cas échéant, il faudra introduire des cours et séminaires limités à un jour, afin de ne pas paralyser ces bibliothèques, comme c'est déjà le cas au sein de la SAB. De surcroît, la préparation de documents de formation faciliterait l'*instruction* par correspondance. Enfin, pourquoi ne pas prévoir des spécialistes itinérants qui pourraient suggérer des solutions sur place?