

Vieillesse professionnelle et malentendus intergénérationnels en bibliothèque

« À 976 ans, Mathusalem était si bien conservé qu'il en paraissait à peine 375. »

Tristan Bernard

Comme le salaire, l'âge est par tradition un sujet qui fâche en France. Garder le silence sur cette question – et plus précisément encore sur celle du vieillissement professionnel – n'empêche cependant pas le processus de suivre son cours inéluctable : les individus naissent et prennent de l'âge, d'autres arrivent, les salariés dans la vie active n'échappant évidemment pas à cette loi d'airain.

Christophe Evans

Bibliothèque publique
d'information
evans@bpi.fr

Aujourd'hui, des phénomènes aussi divers que le vieillissement de la population, une meilleure connaissance des processus générationnels et notamment des conflits interculturels qui parfois en découlent¹, ou encore le problème du versement égalitaire des retraites, nous invitent fortement à nous préoccuper des indicateurs démographiques contemporains et à faire un peu de prospective. C'est d'autant plus urgent dans le champ de la lecture publique que la plupart des professions dans ce secteur sont appelées à une profonde régénération dans les années à venir : les *baby-boomers* vont en effet bientôt se transformer en *papy-boomers*. Il est donc important de revenir sur les informations dont on dispose en ma-

tière de structure démographique des différents corps de métiers dans les bibliothèques afin de formuler quelques hypothèses sur les conséquences à court et moyen termes des évolutions récentes.

Pour atténuer un peu la froideur des analyses portant sur une question aussi sensible que celle du vieillissement, on rappellera toutefois, dans l'esprit de l'exergue placé en introduction, qu'en matière d'âge tout est relatif : on est toujours le jeune ou le vieux de quelqu'un. Cet adage frappé au coin du bon sens tend d'ailleurs à se vérifier de plus en plus, sachant que le cycle de vie s'allonge considérablement ; ce que l'on constate, par exemple, avec l'invention récente et l'affirmation d'un quatrième âge. Dans l'une des rares études consacrées aux publics âgés dans les bibliothèques municipales, les auteurs, citant un rapport du Conseil économique et social, notaient : « *Il y a 25 ans, une personne arrivant à l'âge de la re-*

1. La labellisation des différentes cohortes d'âge est un bon indice du développement plus ou moins heureux de la réflexion en la matière : « génération baby-boom », « génération 68 », « génération inoxydable », « génération sacrifiée », « bof-génération », « génération glisse », « génération multimédia »...

Christophe Evans est chargé d'études en sociologie au service Études et recherche de la BPI. Il a publié plusieurs contributions sur les publics des bibliothèques, et collabore régulièrement au BBF.

traite entrainé dans une catégorie d'âge dont la grande majorité avait 15 ans de plus qu'elle ; celle qui arrive à la retraite aujourd'hui est séparée par plus de 25 ans (soit une génération) d'une partie significative des personnes censées appartenir au même groupe d'âge².

L'équation du vieillissement

Entre 1980 et 2005, la population des personnes âgées de 60 ans et plus a augmenté de 38 % en France, alors que celle des moins de 15 ans diminuait de 7,5 % sur la même période.

D'ici dix à vingt ans, c'est-à-dire demain, la pyramide française des âges – la mal nommée car elle ressemble de moins en moins à une pyramide... – risque ainsi de changer beaucoup, puisque les plus de 60 ans pourraient être alors plus nombreux que les moins de 20 ans ; on pourrait par ailleurs compter, selon certaines projections, un actif pour un retraité dès 2030-2040. Voilà quelques indicateurs qui en disent déjà long sur la rapidité des évolutions démographiques en cours. L'équation du vieillissement généralisé est simple : même si le nombre des naissances actuelles est plus élevé qu'au milieu des années 1990, l'écart est important par rapport à 1970 (moins 80 000 naissances annuelles environ), la mortalité tend pour sa part à reculer comme on le sait (sauf accident conjoncturel type canicule) et l'espérance de vie à la naissance continue d'augmenter (environ 77 ans pour les hommes et 84 ans pour les femmes en 2004).

2. Frédéric Duton, Lionel Michaux, Mathilde Panet-Tourne, Catherine Rollinat, *Les personnes âgées dans les bibliothèques municipales*, Enssib, mémoire de recherche juin 2004 : <http://www.enssib.fr/bibliotheque/documents/dcb/M-2004-RECH-15-duton.pdf>

Même si nous n'avons aucun recul quant à ces évolutions rapides sachant que la situation est inédite, on peut assez facilement tenter d'imaginer les multiples répercussions qu'une inversion de la pyramide des âges pourrait avoir sur notre société au-delà de la question financière du versement des retraites : une présence massive et visible des seniors, c'est-à-dire des personnes âgées de 50 ans et plus (laissons de côté l'appellation « vieux », fortement connotée) ; une présence également massive et visible des retraités, c'est-à-dire des inactifs au sens économique du terme, mais qui sont particulièrement actifs dans d'autres domaines, notamment sur le plan culturel, étant donné leur bonne santé en moyenne et leur niveau élevé de formation par rapport aux retraités des générations précédentes.

Le visage de nos sociétés pourrait donc se trouver rapidement et radicalement changé sous peu, ce qui ne veut pas forcément dire que le jeuisme ambiant voit ses jours comptés, au contraire : l'effet de génération l'emportant sur l'effet d'âge, il y a fort à parier que les seniors fassent tout pour ne pas paraître « vieux jeu ».

Vieillesse en bibliothèque

Les mutations évoquées plus haut sont encore à venir. Sur le terrain des bibliothèques, en revanche, le vieillissement de la génération professionnelle issue du baby-boom a déjà commencé.

Une enquête réalisée en 2000 dans le cadre d'un partenariat entre le ministère de la Culture et de la Communication, le ministère de l'Éducation nationale et le Centre national de la fonction publique territoriale³ a ainsi montré que près du tiers des personnels titulaires dans la fonction publique d'État pourrait quitter son emploi dans les bibliothèques entre 2001 et 2010 et près du quart dans la fonction publique territoriale (ces

projections étant évidemment à relativiser puisqu'elles ont été effectuées avant la réforme des retraites).

Dans la fonction publique d'État, ce sont les assistants des bibliothèques, les conservateurs et les bibliothécaires qui semblaient les plus concernés par ce phénomène (51 % des premiers, 42 % des seconds et 35 % des troisièmes devant partir à la retraite d'ici 2010 selon les projections), et, dans la fonction publique territoriale, ce sont également les conservateurs que le phénomène devait toucher prioritairement (46 %), suivis par les bibliothécaires (31 %) et les assistants de conservation (27 %).

Au total, pas moins de 28 % en tout des personnels des bibliothèques des catégories A, B et C devraient ainsi quitter leur emploi dans les années qui viennent, ce qui laisse présager une régénération et un rajeunissement considérable des effectifs : par le jeu de l'entrée dans la fonction publique *via* les concours, les anciens cèdent leur place aux nouveaux, qui sont, par la force des choses, beaucoup plus jeunes ; si recrutement il y a, bien sûr⁴.

Vieux bibliothécaires/jeunes usagers... et vice versa

Pour le moment, on peut donc dire qu'un personnel relativement vieillissant – c'est un constat démographique, pas un jugement de valeur – se trouve placé (ou pas) au

3. Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques, MCC, MEN, CNFPT, 2000. <http://www.culture.gouv.fr/culture/dll/enquete/demographie.pdf>

Voir l'article de Claire Daubin-Guibert : « Gérer les moyens humains des bibliothèques : l'apport d'une enquête démographique », *Bulletin des bibliothèques de France*, n° 6, 2001.

4. Et si des candidats se manifestent, ce que l'on peut présumer pour le moment en France étant donné l'intérêt que suscitent les concours de la fonction publique, notamment de la filière culturelle (à la différence des États-Unis où le recrutement devient difficile : voir Françoise Gaudet et Claudine Lieber, « De l'autre côté de l'Atlantique : recruter ou périr ? », Bertrand Calenge (dir.), *Bibliothécaire, quel métier ?*, Éditions du Cercle de la librairie, 2004, coll. « Bibliothèques »).

contact d'un public globalement plutôt jeune.

La moyenne d'âge générale dans la fonction publique d'État était en effet déjà très élevée en 2000 : pas moins de 50 ans pour les assistants des bibliothèques, 49 ans pour les conservateurs et 48 ans pour les bibliothécaires. Les tendances sont un peu moins accentuées dans la fonction publique territoriale, mais les moyennes y demeurent aussi très élevées : 48 ans pour les conservateurs, 45 ans pour les bibliothécaires et 42 ans pour l'ensemble des autres métiers⁵. Or, on sait que, du côté des inscrits en bibliothèque municipale, la tranche d'âge la plus concernée est celle des personnes âgées de 25 ans et moins qui représentent à elles seules près de la moitié des abonnés, alors que les 55 ans et plus ne représentent qu'un peu plus d'une personne sur dix environ⁶. Contrairement à ce que l'on entend parfois, on voit donc, si l'on tient compte de ces moyennes nationales qui écrasent forcément les cas singuliers, que les bibliothèques municipales ne sont manifestement pas « remplies de vieux », du moins pas encore...

Lors de l'ouverture de la Bibliothèque publique d'information en 1977, la moyenne d'âge du personnel fraîchement recruté (les plus anciens sont arrivés au début des années 1970) était similaire à peu de chose près à celle des usagers qui se sont rapidement approprié l'établissement. Près de trente ans plus tard, la donne n'est plus la même puisqu'en moyenne générale le personnel de la BPI a pris de l'âge, alors que les usagers rajeunissaient pour leur part sous l'effet de

l'augmentation importante du nombre des étudiants qui fréquentent l'établissement (48,5 % en 1978 et 71 % en novembre 2003).

À la BPI comme ailleurs, on risque donc d'assister, dans les années à venir, à un renversement de tendance qui pourrait déboucher sur une situation là encore inédite : des agents globalement jeunes, suite à la régénération du personnel, placés au contact de publics âgés, voire très âgés (un argument de plus peut-être pour réévaluer rapidement la question du portage à domicile des documents ou encore d'autres services spécifiques).

Conflits de génération et malentendus interculturels

Pourquoi perdre du temps à pointer quelque chose d'aussi naturel que des écarts d'âge ? Tout simplement parce que ces derniers sont – on le sait, mais on a souvent tendance à l'oublier – la source de nombreux malentendus interculturels. Les anthropologues parlent de malentendu interculturel ou encore de « chocs de culture », quand deux personnes ou deux groupes de personnes entrent en contact et qu'elles mobilisent au cours de leur échange des systèmes de normes et de valeurs (des traits culturels) différents, voire antagoniques, sans en avoir clairement conscience⁷. L'incompréhension, la gêne et encore plus parfois prolifèrent sur le terrain de la méconnaissance mutuelle : on peut rappeler à ce propos l'exemple très parlant du tutoiement systématique que ne supportent pas de nombreuses personnes, parce qu'elles l'assimilent à tort à une marque de familiarité.

Dans le secteur de la médiation culturelle, on trouve facilement des professionnels, que l'on pourrait qua-

lifier de « militants », qui savent se montrer attentifs au respect des différences les plus visibles : apparence, langue, religion... La lutte contre le racisme, la dénonciation de l'ethnocentrisme ont sans doute facilité une forme de prise de conscience collective et l'établissement de garde-fous pour ce qui relève du culturel au sens macrosociologique : différences de cultures nationales, régionales, de classe... (c'est évidemment un constat général qui n'entend surtout pas masquer la persistance de situations problématiques et de dérapages individuels ou collectifs).

Cette forme de vigilance est toutefois régulièrement mise en défaut avec des différences universelles d'ordre biologique telles que l'âge ou le sexe qui, à leur façon, méritent souvent d'être appréciées sous leur aspect culturel. Pierre Bourdieu a fait état dans ses travaux d'un « racisme de l'intelligence », sous-entendu d'une forme de mépris intellectuel affiché parfois de manière non consciente par ceux qui savent, ceux qui ont appris. Il a aussi évoqué un racisme de l'âge qui fonctionne bien évidemment dans les deux sens : racisme anti-jeunes, racisme anti-vieux⁸.

« Racisme », le mot est dur, mais le comportement qu'il qualifie ne l'est pas moins, si on considère les choses de l'extérieur : ignorance de l'autre, rabaissement et parfois stigmatisation... Un grand nombre de conflits de générations repose sur ce principe en fait : c'est le cas par exemple quand des personnes « âgées » restent fermées à toute forme de communication parce qu'elles sont incapables de surmonter un premier contact déroutant, voire douloureusement vécu, auprès de personnes plus jeunes⁹.

5. Je ne dispose malheureusement pas de données complémentaires en ce qui concerne les moyennes d'âge du personnel par type de section : jeunesse ou adulte.

6. Ces proportions sont le résultat de l'agrégat des données de la DLL avec les tendances dessinées par l'enquête Sofres datant de 1997. On peut se dire d'ailleurs qu'elles sont sans doute sous-estimées quand on sait que les usagers non inscrits sont tendanciellement plutôt jeunes... (voir Anne-Marie Bertrand, « Portrait de groupe avec (ou sans) bibliothèque », *Les bibliothèques municipales et leurs publics*, Éditions BPI-Centre Pompidou, 2001).

7. Voir « Cultures et rencontres interculturelles », commentaire de la nouvelle « Les monstres » de Robert Sheckley, *Sociales fictions : les androïdes rêvent-ils d'insertion sociale ?* sous la direction de Gérard Klein, avec Sylvie Octobre, François Rouet et Christophe Evans, Bréal, 2004.

8. Sur ces deux formes de racisme, voir Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Minuit, 1984.

9. Sur les interactions usagers-bibliothécaires et les conflits qui en découlent parfois, voir Anne-Marie Bertrand, *Bibliothécaires face au public*, Éditions BPI-Centre Pompidou, 1995, et *Des jeunes et des bibliothèques : trois études sur la fréquentation juvénile*, Nassira Hedjerassi, Patrick Perez, Philippe Vitale, Fabienne Soldini, Éditions BPI-Centre Pompidou, 2003.

Que le premier contact soit entaché d'un léger désaccord interculturel – sur les mots par exemple, pas assez savants pour les bibliothécaires ou trop pour les usagers... –, et c'est toute la « relation de service » qui risque d'en souffrir au point de s'interrompre prématurément.

La vieillesse comme ressource

Ce qui précède tend à mettre l'accent sur l'aspect essentiellement problématique des écarts d'âge – les jeunes, bien sûr, n'étant pas exempts de reproches à ce titre vis-à-vis de leurs « aînés ». On peut voir les choses autrement en considérant, comme Alain Vulbeau proposait de le faire pour la jeunesse par exemple¹⁰, l'avancement en âge comme une ressource, ce qui n'est pas bien difficile en soi. Les historiens et les sociologues se sont accordés à dire que le baby-boom avait été un puissant facteur de mutations sociales et culturelles à partir des années 1960 : on peut parier aujourd'hui, même si nos représentations du vieillissement méritent encore d'être sérieusement transformées, que l'on peut attendre la même chose du papy-boom.

Comme pour la question, difficilement contournable, du versement des retraites, un nouveau contrat entre les générations mérite d'être reformulé dans tous les domaines de la vie sociale et notamment dans le domaine professionnel. Pour éviter que la transition démographique ne soit trop brutale dans les bibliothèques, il convient de tout mettre en œuvre pour que la transmission du savoir et de l'expérience (ressources de l'âge) soit assurée dans les meilleures conditions. Pour ce faire, le recueil de la parole des anciens est nécessaire, mais il ne suffit sans doute pas et il nous reste encore à trouver les procédés qui permettront d'assurer une forme

de continuité sans courir le risque de voir disparaître d'un coup des pans entiers de culture professionnelle et des courants de pensée fortement liés à des ancrages générationnels (on sait ainsi que les nouvelles générations professionnelles, tous secteurs confondus, sont touchées par le développement des processus d'individualisation qui caractérisent notre époque contemporaine et par le recul du militantisme politique¹¹).

Une solution pourrait consister à systématiser le recueil de témoignages sous la forme de biographies professionnelles, afin justement de faire apparaître cet aspect des choses tout en se donnant la possibilité de l'utiliser à des fins pédagogiques. D'autres solutions existent sans doute.

Suite à la régénération des différents corps professionnels dans les bibliothèques, on peut enfin se demander quelles incidences le recrutement de nouveaux agents aura sur l'équilibre entre hommes et femmes et surtout sur les nouvelles mentalités professionnelles. Si la profession se masculinise et si, parmi les nouvelles recrues, l'attachement aux valeurs livresques, et surtout aux valeurs littéraires, diminue (ce qui n'est pas certain du tout dans un premier temps : ce type de métier constituant alors une sorte de bastion pour les littéraires), il y a de fortes chances pour que les représentations sociales de ces professions et des bibliothèques elles-mêmes changent aux yeux de la population et notamment à ceux des jeunes. La régénération, sous cet aspect, pourrait-elle alors être qualifiée de complète ?

Mars 2005

10. Alain Vulbeau (dir.), *La jeunesse comme ressource*, Erès, 2001.

11. Les autoportraits de conservateurs des bibliothèques parus dans le *BBF* (n° 1, 2003) et notamment l'évaluation rétrospective qu'ils faisaient de leur formation étaient assez éclairants de ce point de vue.